

Jenni Ranua

AMMATILLISEN KOULUTUKSEN VUOSITYÖAIKA:
OHJE PALKKASIHTEERILLE

Liiketalouden koulutusohjelma
2020

Ranua, Jenni
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
Kesäkuu 2020
Sivumäärä: 44
Liitteitä: 2

Asiasanat: vuosityöaika, henkilöstöhallinto, ammatillinen koulutus, palkanlaskenta

Ammatillisten oppilaitosten henkilöstö siirtyi vuosityöaikajärjestelmään vuosina 2018-2020. Työaikamuutos aiheutti hämmennystä palkanlaskennassa siitä, mitä muutoksia palkanlaskentaan tulee. Opinnäytetyön taustalla oli toimeksiantaja Sarastia Oy:n palkkasihteerien henkilökohtainen toive saada kattava opas ammatillisen koulutuksen vuosityöaikaan. Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli luoda kyseinen opas. Lähtökohtana oli selvittää vuosityöajan teoriaa ja tavoitteena oli muodostaa mahdollisimman kattava ja käytännöllinen opas, joka tukee palkkasihteerien jokapäiväistä työnkuvaa.

Opinnäytetyössä pohdittiin ja perusteltiin kattavasti valinnat, jotka tehtiin oppaan luomisvaiheessa. Valtaosa opinnäytetyöstä sisälsi työehtosopimuksien tutkimista ja säädöksiä kirjoittamista auki ymmärrettävällä tavalla. Teoriaosuudessa käytiin läpi vuosityöajan tuomia uusia säädöksiä ja haasteita, käytettiin laskennallisia esimerkkejä säädöksiä selventämiseen, verrattiin eroavaisuuksia eri työehtosopimuksien välillä sekä lisättiin omaa pohdintaa ja tulkintaa sopivissa määrin. Lähdemateriaalina käytettiin suurimmilta osin työehtosopimuksia sekä muita yhtä luotettavia lähteitä.

Opinnäytetyön tulos oli 25 sivua pitkä opas, joka suunniteltiin rakenteeltaan antamaan palkkasihteereille nopeasti tietoa, mutta tarjoamaan samalla myös mahdollisuuden syventyä enemmän aiheeseen. Vuosityöajan teoriaan ja palkkaohjelmiin paneuduttiin oppaassa laajasti, jotta palkkasihteereille muodostuisi kattava ymmärrys siitä, miten teoriaa sovelletaan päivittäiseen työskentelyyn. Mahdollisimman monia esimerkkejä käyttäen onnistuttiin havainnoimaan käytännön palkanlaskentaa.

Johtopäätöksenä todettiin, että vuosityöajassa on paljon haastavia tekijöitä, jotka palkkasihteerin tulee osata huomioida päivittäisessä palkanlaskennassa. Pohdinnassa esitettiin useita kehitysehdotuksia, jotta toimeksiantaja voisi tulevaisuudessa päivittää opasta kaikkien palkkasihteerien tarpeisiin sopivaksi.

ANNUAL WORKING TIME OF OCCUPATIONAL EDUCATORS: A GUIDE FOR PAYROLL SPECIALISTS

Ranua, Jenni

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in financial management

June 2020

Number of pages: 44

Appendices: 2

Keywords: annual working time system, personnel management, occupational education, payroll computation

Occupational educators were moved to annual working time system during 2018-2020. The change caused confusion among payroll specialists regarding what changes the new working hour's system was bringing to payroll computation. The background for this thesis was a request from payroll specialists of Sarastia Oy. They wished for a guide and the aim of this thesis was to provide that guide. The basis of this thesis was to investigate the theory behind annual working time system and to create a comprehensive and functional guide that supports payroll specialists in their day-to-day work.

The decisions made while creating the guide were discussed and rationalized thoroughly in the thesis. A major part of the thesis was to use collective labor agreements as a source and write their statutes out in a comprehensive way. In the theory section of the thesis annual working time system's new statutes and challenges were explored, calculations and examples were used to clarify the statutes, and differences between collective labor agreements were investigated. Deliberation was used when appropriate. Main sources of information were the collective labor agreements and other as reliable sources.

As a result a 25-page long guide was produced. Its structure made it possible for payroll specialists to get a lot of information very quickly, but it also allowed them to immerse oneself in the subject. Most of the pages of the guide were taken by explanations and screen shots that give payroll specialists a comprehensive understanding of how to apply the information on their day-to-day routines. Demonstrating payroll computation has been achieved by using multiple hands-on examples.

As a conclusion, it was stated that the new working hours system has multiple challenging factors that may be difficult to take into account in everyday payroll computation. Multiple suggestions for improvement were presented to the client so that in the future the guide can be updated to suit every payroll specialist's needs.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	OPINNÄYTETYÖN TAUSTA JA TOTEUTUS	6
2.1	Tarkoitus	8
2.2	Opinnäytetyön toteutustapa	8
2.3	Tutkimusmenetelmät	10
3	OPPAAN TOTEUTUS	10
3.1	Sisällysluettelo	12
3.2	Versiohistoria	12
3.3	Palkkatekijäluettelo	13
4	VUOSITYÖAIKA	13
4.1	Työaikarakenne	14
4.2	Päätoimisuus	17
4.3	Sivutoimisuus	19
4.4	Oppilaanohjaajien työaika	20
5	PALKKARAKENNE	21
5.1	Lisätyökorvaus	22
5.2	Ylityökorvaus	23
5.3	Epämukavan työajan lisä	24
5.4	Vapaajaksot	26
5.5	Virkasuhteen päättyminen	29
6	TYÖEHTOSOPIMUKSIEN POIKKEUKSET	31
6.1	Kunnallinen opettajien virka- ja työehtosopimus OVTES	33
6.2	Avaintyöntekijät ry:n opetusalan työehtosopimus AVAINOTES	34
6.3	Sivistys-, tutkimus- ja koulutusalan työehtosopimus SIVISTA	36
6.3.1	Ammatilliset aikuiskoulutuskeskukset	36
6.3.2	Ammattikorkeakoulut	38
7	KEHITYSEHDOTUKSET	40
8	POHDINTA	41
	LÄHTEET	43
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Ammatillisen koulutuksen opettajien palkanlaskenta mullistui vuosien 2018-2020 aikana, kun perinteisestä opetusvelvollisuustyöajasta siirryttiin vuosityöaikaan. Oppilaitokset ottivat vuosityöajan portaittain käyttöön siten, että viimeiset oppilaitokset siirtyivät vuosityöajan piiriin vuonna 2020. Alati muuttuvassa palkanlaskennan maailmassa seurauksena oli hämmennys, koska hyvin tuttu ja turvallinen työaikajärjestelmä jätettiin taakse ja eteen tuli tuntematon vuosityöaika, joka on kokonaisuudessaan monimutkainen ja haastava työaikajärjestelmä useine poikkeuksineen.

Opinnäytetyön tuloksena muodostuu käytännöllinen ohje, joka palvelee palkkasihteerii jokapäiväisessä työssä ja auttaa lievittämään hämmennystä vuosityöajan ympäriltä. Oppaassa esitellään vuosityöajan käsitteitä sekä esitetään konkreettisilla näyttökuvilla, mitä palkkatekijöitä vuosityöajan palkanlaskennassa käytetään. Ohjetta tehdessä on oletuksena, että ohjeen lukijalla on valmiiksi käsitys esiteltävien palkkaohjelmien ja työehtosopimusten käytöstä. Opas keskittyy Sarastian yleisimmin käytössä olevan palkkaohjelman toimintoihin ja palkkatekijöihin.

Opas toteutetaan ensisijaisesti Sarastia Oy:n palkkasihteerien käyttöön. Oppaassa käydään läpi kaikista yleisimpiä vuosityöaikaa käsitteleviä työehtosopimuksia. Käytännössä tarkastelun kohteena on kolme eri työehtosopimusta; opettajien virka- ja työehtosopimus OVTES, Avaintyöntekijät ry:n työehtosopimus AVAINOTES sekä sivistys-, tutkimus- ja koulutusalan työehtosopimus SIVISTA.

Opinnäytetyössä käydään läpi vuosityöaikajärjestelmän palkanlaskentaan tuomat muutokset. Oppaan ulkopuolelle jäävät muun muassa rehtorit ja musiikkialan opettajat, sillä vaikka vuosityöaikaa sovelletaan esimerkiksi rehtoreihin, heidän palkanlaskennassaan ei ole käytännön muutosta vuosityöaikaan siirryttäessä. Rehtoreilla ei ole opetusvelvollisuustyöajassakaan ollut varsinaista opetusvelvollisuutta tai määrättyjä opetustunteja. Vuosityöaikaa ei sovelleta laisinkaan musiikkialan opettajiin.

2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA JA TOTEUTUS

Opinnäytetyön toimeksiantaja on Sarastia Oy. Sarastia on inhouse-yhtiö, joka tuottaa palveluita omistajilleen. Sarastia-konserni muodostuu osakeyhtiöstä sekä tytäryhtiöistä Sarastia Kuntaperintä ja Sarastia Rekry sekä Onvire, joka tarjoaa sijais- ja rekrytointipalveluita muille kuin omille omistajilleen.

Sarastia syntyi yritysfuusion kautta toukokuussa 2019, kun kunta-alan konkarit KuntaPro ja Taitoa fuusioituivat. Fuusiossa syntyi yksi Suomen suurimmista talousalan yrityksistä, joka tekee työtä 18 maakunnassa lähes 900 asiantuntijan voimin. Sarastian visio on saattaa asiantuntijoita tekemään työtä yhdessä, yli kunta- ja maakuntarajojen (Sarastian www-sivut 2020). Opinnäytetyön tuloksena syntyvä opas tulee olemaan jokaisen Sarastian työntekijän käytettävissä.

Sarastian identiteetti on ”kantaa huolta eritoten henkilöstöstämme ja asiakkaistamme. Haluamme ottaa vastuuta kunta-alan kehittämisestä sekä olla mukana suomalaisen työn elinvoiman kasvattamisessa. Identiteettimme ohjaa päivittäistä työtämme palvelutuotantomme kaikilla osa-alueilla” (Sarastian www-sivut 2020). Toimeksiantajana Sarastia on tukenut opinnäytetyöprosessia erinomaisesti kustantamalla vuosityöaikaan liittyvän koulutuksen ja tarjoamalla mahdollisuuden työstää opinnäytetyötä työajan ulkopuolella toimitiloissa.

Opinnäytetyön taustalla on Sarastian palkkasihteerien pyyntö vuosityöaikaoppaasta. Palkanlaskenta on kohtuullisen kiireistä työtä, sillä palkkasihteerin täytyy hallita useita eri kokonaisuuksia, osata soveltaa työehtosopimuksien sisältöä poikkeustilanteissa sekä hallita palkanlaskennan vuosikello ja siihen liittyvät työtehtävät. Palkkasihteerille jää työpäivän aikana hyvin vähän aikaa opetella uutta. Omia tarpeita vastaavien koulutuksien löytäminen voi olla haastavaa ja aika tulee koulutuksissakin ikävästi vastaan.

Vuosityöaika ilmestyi palkanlaskentaan yllättäen, eikä osalla palkkasihteereistä ollut lainkaan esitietoja kyseistä työaikajärjestyksestä silloin, kun muutos tehtiin. Vuosityöajasta oli paljon kysyttävää sekä asiakkaan yhteyshenkilöillä, että palkansaaajilla. Palkkasihteereillä ei ollut tarvittavaa tietoa tai materiaalia, josta löytää vastaukset näihin kysymyksiin.

Sarastian vastauksena oli teettää vuosityöajasta opas, joka palvelee sekä kokeneita että uusia palkkasihteereitä vuosityöajan laskennassa. Jotta tähän tavoitteeseen päästäisiin, oppaassa täytyisi olla sekä vuosityöajan teoriaa, että käytännön palkanlaskentaa tiiviissä paketissa. Oppaan rakenne on suunniteltu juuri tämä tavoite mielessä pitäen.

Olen itse työskennellyt Sarastiassa palkkasihteerinä kaksi vuotta Porin toimipisteessä. Idea opinnäytetyöhön tuli syksyllä 2019 pian sen jälkeen, kun ammatillisen henkilöstön vuosityöaika astui voimaan useissa Sarastian asiakkuuksissa. Palkkasihteereillä oli vaikeuksia sopeutua vuosityöaikaan, sillä työehtosopimukseen kohdistuvia koulutuksia on ollut huonosti tarjolla tai aikataulu ei ole sallinut koulutuksiin osallistumista. Palkkasihteerit toivoivat yleispätevää ohjetta, jossa näkyisi myös työehtosopimuksien poikkeukset ja esimieheni ehdotti minulle siitä opinnäytetyön aihetta.

Opas sisältää Sarastian sisäisten prosessien läpikäyntiä ja työohjeita, jotka on tarkoitettu vain Sarastian sisäiseen käyttöön. Tästä syystä opas ei ole julkinen, eikä sitä voida liittää opinnäytetyön liitteeksi. Oppaan kansi ja sisällysluettelo on liitetty opinnäytetyön liitteeksi. Toimeksiantajan pyynnöstä liitteessä olevasta sisällysluettelosta on piilotettu palkkatekijäkoodit.

Opas laitetaan toimeksiantajan sisäiseen jakeluun sähköisenä tiedostona, käytännössä Microsoft Word-tiedostona. Jakelua pohdittaessa on otettu huomioon yhtenä tärkeimpänä tekijänä toimeksiantajan koko. Kohdeyritys toimii 18 maakunnassa 900 asiantuntijan voimin, joten sähköinen jakelu on paitsi helpompaa ja tehokkaampaa, myös ekologisempaa.

Oppaan jakelu sähköisenä edistää tulevia kehitystarpeita siinä, että sähköisen version muokkaaminen ja kehittäminen on huomattavasti helpompaa kuin paperisen version. Sähköinen jakelu ei kuitenkaan poissulje tulevia paperisia versioita, sillä kohdeyrityksen työntekijöillä on muokkaus- ja tulostusoikeus oppaaseen. Käytännössä jakelu tapahtuu todennäköisesti Sarastian oman intran kautta.

2.1 Tarkoitus

Opinnäytetyön tarkoitus on tuottaa opas, joka tarjoaa tiiviisti tietoa vuosityöajasta ja niistä käytännön palkkatekijöistä, joita vuosityöaikalaskentaan tarvitaan. Oppaan on vastattava palkkasihteerin tarpeisiin riippumatta siitä, kuinka tuttu vuosityöaika palkkasihteerille on.

Oppaan rakenne ja sisältö sisällysluetteloa myöten on suunniteltu tarjoamaan palkkasihteeille mahdollisimman paljon tietoa nopealla vilkaisulla. Tarkoituksena ei ole tuputtaa oppaan lukijalle jokaista tiedonjyvää ja jokaista palkanlaskennan poikkeustilannetta, vaan antaa perustiedot ja valmiudet vuosityöajan laskentaan.

Tiiviillä sisällöllä pyritään tekemään oppaasta mahdollisimman käytännöllinen, sillä palkkasihteerin jatkuvasti kiireellisemmäksi muuttuvaan työkuvaan ohjeiden edes takaisin selaaminen ei mahdu. Oppaan tarkoitus on, että palkkasihteerin tai muun tahon voi lukea oppaan kerran läpi vuosityöajan sisäistääkseen ja palata siihen myöhemmin sitten, että tarvittava tieto löytyy mahdollisimman nopeasti. Tarkoitusta palvelee muun muassa sisällysluettelo, rakenne, sähköinen tiedostomuoto ja tiivis teoriaosuus.

2.2 Opinnäytetyön toteutustapa

Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö. Toiminnallisen opinnäytetyön tavoite on käytännön toiminnan ohjeistaminen, opastaminen, toiminnan järjestäminen tai järjeistäminen (Vilkka & Airaksinen 2003, 9). Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa opas, joka tukee ammatillisen opetushenkilöstön palkkasihteerien jokapäiväisiä tarpeita.

Koska opinnäytetyön tuotoksena syntyvä ohje on tarkoitettu vain Sarastian palkkasihteerien käyttöön, opinnäytetyössä ja ohjeessa käytetään termejä, jotka palvelevat kohderyhmää. Oppaan ensisijaisia kriteerejä ovat tuotteen muoto, käytettävyys kohderyhmässä ja käyttöympäristössä, asiasisällön sopivuus kohderyhmälle, tuotteen houkuttelevuus, informatiivisuus, selkeys ja johdonmukaisuus (Vilkka & Airaksinen 2003, 53).

Näihin kriteereihin perustuen olen suunnitellut ohjeen sisältöä ja rakennetta mahdollisimman tarkasti sekä perustellut tehdyt päätökset opinnäytetyössä.

Toiminnallisissa opinnäytetöissä tutkimuksellinen selvitys kuuluu olennaisesti idean tai tuotteen toteutustapaan (Vilkkä & Airaksinen 2003, 56). Lähdemateriaalien valinnassa erittäin tärkeä tekijä on lähteen luotettavuus. Sen vuoksi suuri osa lähdekirjallisuudesta on luotettavien lähteiden laatimia teoksia palkanlaskennasta. Lähteinä on käytetty ammattijärjestöjen ja työnantajapuolen luomia fyysisiä ja virtuaalisia teoksia. Ammattijärjestöt ja työnantajapuoli voidaan katsoa luotettaviksi lähteiksi, koska ne ovat olleet mukana työehtosopimuksien määräyksien neuvotteluissa. Tärkeimpiä lähteitä ovat työehtosopimukset, joista löytyviin tietoihin koko opas perustuu.

Työehtosopimuksien yhteisien määräyksien lähteenä on käytetty Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimusta OVTES:a. OVTES:n käyttö on perusteltua siksi, että kunnallisen opetushenkilöstön vuosityöaikasiirron jälkeen OVTES tulee olemaan se työehtosopimus, jonka alaisia palkansaajia on eniten ja sitä hyödynnetään useimmissa Sarastian toimipisteissä.

Osa materiaalista tulee Kuntatyönantajien tarjoamasta koulutuksesta, joka järjestettiin Tampereella 7.11.2019. Palkkaohjelmaa ja -tekijöitä käsitteleviä tietoja haetaan suoraan ohjelmantoimittajilta ja Sarastian sisäisiä järjestelmäohjeita. Käytössä olevia palkkaohjelmia ja -tekijöitä voidaan kuitenkin pitää liikesalaisuutena, joten niitä koskevia tietoja ei ole lisätty opinnäytetyön teoriaosuuteen.

Lähdemateriaalit ovat soveltuvia toiminnallisen opinnäytetyön luomiseen, sillä toiminnallisten opinnäytetöiden selvitys nojautuu usein hyvin löyhästi tai ei ollenkaan teoriaan (Vilkkä & Airaksinen 2003, 57). Toiminnallisessa opinnäytetyössä tärkeintä on, miten lähdemateriaali tukee opinnäytetyöstä syntyvää ohjetta.

2.3 Tutkimusmenetelmät

Toiminnallisen opinnäytetyön idean tai tuotteen toteutustapaan kuuluu olennaisesti tutkimuksellinen selvitys, eli ne keinot, joilla materiaali oppaan sisällöksi hankitaan tai miten oppaan valmistus, visuaalinen ilme ja rakenne muodostetaan (Vilkkä & Airaksinen 2003, 56). Opinnäytetyössä perustellaan kattavasti kaikki oppaan muodostamiseen liittyvät tekijät ja päätökset, joita oppaan kirjoittamisessa on tehty.

Suurin osa tutkimusmenetelmistä on dokumenttianalyysiä eli kirjallisuuden tutkimista ja työehtosopimuksien tulkintaa. Työehtosopimuksella tarkoitetaan jonkin toimialan työnantajajärjestön ja ammattiliiton välistä sopimusta toimialalla noudatettavista yleisistä työehdoista (Stenbacka & Söderström 2016, 11). Opetusalalla työnantajajärjestöjä edustavat esimerkiksi KT Kuntatyönantajat, Avaintyönantajat ja Sivistystyönantajat. Neuvotteluja käydään useiden eri ammattiliittojen kanssa, merkittävimpana Opettajien ammattijärjestö OAJ.

Työehtosopimuksien määräysten painaminen on työnantajajärjestöjen vastuulla, joten työehtosopimuksia voidaan pitää erittäin luotettavina lähteinä. Luotettavuuden vuoksi muina lähteinä suositetaan sekä työnantajapuolen että ammattiliittojen laatimia materiaaleja. Työehtosopimukseen perehtyminen henkilökohtaisella tasolla on ensisijaisen tärkeää, koska työehtosopimukset on yleensä kirjoitettu sellaisilla sanankäänteillä, että säännöksissä on jonkin verran tulkinnan varaa.

Dokumenttianalyysi on perusteltu tutkimusmenetelmä opinnäytetyöhön siksi, että työehtosopimukset ohjaavat lähes kokonaan päivittäistä palkanlaskentaa. Palkanlaskenta on käytännössä mahdotonta, jos palkkasihteerillä ei ole hallussa työehtosopimuksien määräykset ja laskentakaavat.

3 OPPAAN TOTEUTUS

Opas kirjoitetaan sähköisesti Microsoft Word-tiedostona. Halutessaan palkkasihteerillä on mahdollisuus tehdä omia lisäyksiä oppaaseen ja he voivat tulostaa oppaan

kokonaisuudessaan tai osittain. Sähköinen muoto mahdollistaa oppaan jatkokehityksen tehokkaammin kuin paperisena jaettava versio. Sähköisessä versiossa etuna on myös mahdollisuus käyttää esimerkiksi hakutoimintoa, jolloin oppaan käyttäminen nopeutuu ja helpottuu huomattavasti verrattuna siihen, että paperisesta ohjeesta etsitään juuri oikeaa asiasanaa tai asiayhteyttä.

Oppaan rakenne on suunniteltu vastaamaan mahdollisimman usean palkkasihteerin tarpeisiin. Rakenne on suunniteltu mahdollisimman selkeäksi ja tiiviiksi sillä tavoin, että oppaasta näkee tärkeää informaatiota jo sisällysluettelosta. Opasta on pyritty selkeyttämään kirjoittamalla auki vuosityöajan uudet tai muuttuneet työehtosopimuksien määräykset. Tällä tavoin palkkasihteerit saavat oppaasta tarpeeksi uutta informaatiota ilman, että he joutuvat kertaamaan liikaa palkanlaskennan peruskonsepteja.

Eri työehtosopimuksissa on luonnollisesti omat poikkeuksensa, joita varten oppaaseen on luotu oma lukunsa. Oppaassa käsitellään ensimmäiseksi vuosityöajan yleiset osat ja sen jälkeen omassa luvussaan siirrytään yksityiskohtaisemmin työehtosopimuksien erikoisuuksiin. Oman luvun käyttö poikkeuksille on perusteltavissa sillä, että palkkasihteerin on helpompi ja nopeampi tarkistaa työehtosopimuksien poikkeustapaukset omasta luvusta kuin etsiä asiaa käsittelevä tekstikohta yleisohjeiden keskeltä.

Opasta kirjoittaessa hyödynnettiin opinnäytetyön teoriaosuutta, mutta tekstiä muokattiin enemmän palkkasihteeriystävällisemmäksi ja välistä poistettiin paljon omaa pohdintaa, joka ei ole niin olennaista palkanlaskennassa kuin opinnäytetyössä. Oppaan pituudeksi tuli 25 sivua, josta suuren osan vei palkkatekijöihin liittyvät ohjeet ja kuva-kaappaukset.

Oppaan asettelumallina käytetään Sarastian omaa valmista word-pohjaa. Toimeksiantajan pohjan käyttäminen on perusteltavaa siksi, että opas luodaan Sarastian omaan käyttöön ja oppaan valmistaa Sarastian työntekijä. Asettelumallissa on valmiiksi määriteltynä muutamia ominaisuuksia, jotka tukevat oppaan rakennetta erinomaisesti. Sisällöllisesti asettelumallissa on valmiiksi etusivu, sisällysluettelo ja taulukko versiohistoriaa varten. Asettelun näkökulmasta mallin valmiiksi määritellyt ylä- ja alatun-

nisteet sekä sivunumerot selkeyttävät oppaan kirjoittamista ja lukemista. Asettelumallin riviväli oli automaattisesti 1, mutta lukemisen helpottamiseksi riviväliksi muokattiin 1,5.

3.1 Sisällysluettelo

Oppaan sisällysluettelon on tarkoitus antaa mahdollisimman paljon tietoa mahdollisimman vähällä määrällä tekstiä. Tällöin kokenut, oppaaseen jo perehtynyt palkkasihteeri voi hyödyntää jopa sisällysluetteloa työssään sen sijaan, että hänen täytyisi aina alkaa kaivaa oppaasta sitä kohtaa, josta löytyy tarvittava tieto. Sisällysluettelon on erittäin tärkeää tarjota paljon tietoa siitä syystä, että palkkasihteerin päivät käyvät jatkuvasti hektisemmiksi, eikä aikaa tahdo löytyä oppaan selaamiseen.

Yksi tärkeimpiä sisällysluettelon ominaisuuksia on sen interaktiivisuus. Sisällysluettelosta nähdään otsikko ja sivunumero, josta kyseinen otsikko löytyy. Interaktiiviseksi sisällysluettelon tekee se, että tuplaklikkaamalla otsikkoa tai sivunumeroa tiedosto siirtyy automaattisesti sille sivulle, jolta haluttu otsikko löytyy. Interaktiivisen sisällysluettelon tarkoituksena on helpottaa oppaan käyttöä niissä tilanteissa, kun palkkasihteeri tarvitsee nopeasti tietoa jostakin yhdestä tietystä vuosityöajan ominaisuudesta.

Interaktiivisuuden lisäksi sisällysluettelo on merkitty myös tiettyä aihealuetta käsittelevä palkkatekijä. Palkkatekijöitä kuvataan aina nelimerkkisellä sarjalla, jossa voi olla kirjaimia, numeroita tai molempia. Esimerkiksi ”Lisätunnit” –pääotsikon alla on alaotsikko ”Lisätyö XXXX ja XXXX”. Palkkasihteeri näkee heti sisällysluettelosta oikean palkkatekijän lisätyön maksua varten, mutta tarvittaessa hän voi valita sisällysluettelosta otsikon, johon opas siirtyy. Tällöin palkkasihteeri voi perehtyä hieman enemmän palkkatekijän toimintaan ennen kuin valitsee palkkatekijän käytettäväksi.

3.2 Versiohistoria

Sisällysluettelon jälkeen oppaaseen on tehty versiohistorian seuranta varten oma taulukko. Taulukkoon voidaan merkitä version päiväys, version numero, tekijä ja muutospäivä. Versiohistorian merkitseminen selkeään taulukkoon auttaa huomattavasti

oppaan kehittämisessä tulevaisuudessa, sillä taulukosta näkee selkeästi, kuka on tehnyt oppaaseen muutoksia, milloin ja miksi.

Versiohistoriataulukkoa voidaan hyödyntää myös siinä tapauksessa, että palkkasihteeri kaipaa lisätietoa jossakin oppaan sisältöön liittyvässä asiassa. Voi olla, että joku taho joka ei ole kirjoittanut alkuperäistä opasta tekee oppaaseen lisäyksen, josta alkuperäisen oppaan kirjoittaja ei ole tietoinen. Tällöin palkkasihteeri näkee helposti, kuka on laatinut oppaasta viimeisimmän version ja pystyy ohjaamaan kysymyksensä suoraan hänelle.

3.3 Palkkatekijäluettelo

Palkkatekijäluettelo on sijoitettu oppaan viimeisille sivuille. Luetteloon on kerätty kaikki oppaassa esiintyvät palkkatekijät sekä lyhyt selitys siitä, mikä funktio kyseisellä palkkatekijällä on. Palkkatekijäluettelo on kuitenkin käytännöllinen vain siinä tapauksessa, että palkkasihteeri käyttää yleisintä Sarastian palkanlaskennassa käytössä olevaa palkkaohjelmaa. Palkkatekijäluetteloon voidaan myöhemmissä kehitysvaiheissa myös lisätä muiden ohjelmien palkkatekijöitä.

Palkkasihteerit voivat hyödyntää palkkatekijäluetteloa esimerkiksi tulostamalla sen omaan käyttöönsä. Oletuksena tällöin on, että palkkasihteeri on jo perehtynyt oppaaseen ja vuosityöaikaan siinä määrin, että teoriataustan kertaus ei ole tarvittavaa. Paperinen versio lyhyestä luettelosta voi hyvinkin olla nopeammin käden ulottuvilla kuin sähköinen versio koko oppaasta.

4 VUOSITYÖAIKA

Oppilaitokset pystyivät ottamaan vuosityöajan käyttöön aikaisintaan elokuussa 2018. Suurin osa oppilaitoksista siirtyi vuosityöaikaan elokuussa 2019, mutta kaikkien oppi-

laitosten pitää siirtyä vuosityöaikaan viimeistään elokuussa 2020. Vuosityöajan säädökset löytyvät esimerkiksi Opettajien virka- ja työehtosopimuksen osiosta C, liitteestä 1.

Vuosityöaika voidaan tarkastella joko kalenterivuositain tai lukuvuosittain. Kalenterivuositarkistelussa opettajan työaika määritellään tammikuun alusta joulukuun loppuun. Kalenterivuositarkastelu voi olla haastavaa siksi, että siinä yhdistyy kaksi eri lukuvuotta. Lukuvuositarkistelussa tarkastellaan yhtä lukuvuotta kerrallaan. Lukuvuosi alkaa joka vuosi elokuun ensimmäisenä päivänä ja päättyy seuraavana vuonna heinäkuun viimeisenä päivänä. Oppilaitos voi vapaasti valita, kumpaa tarkastelutapaa haluaa käyttää.

4.1 Työaikarakenne

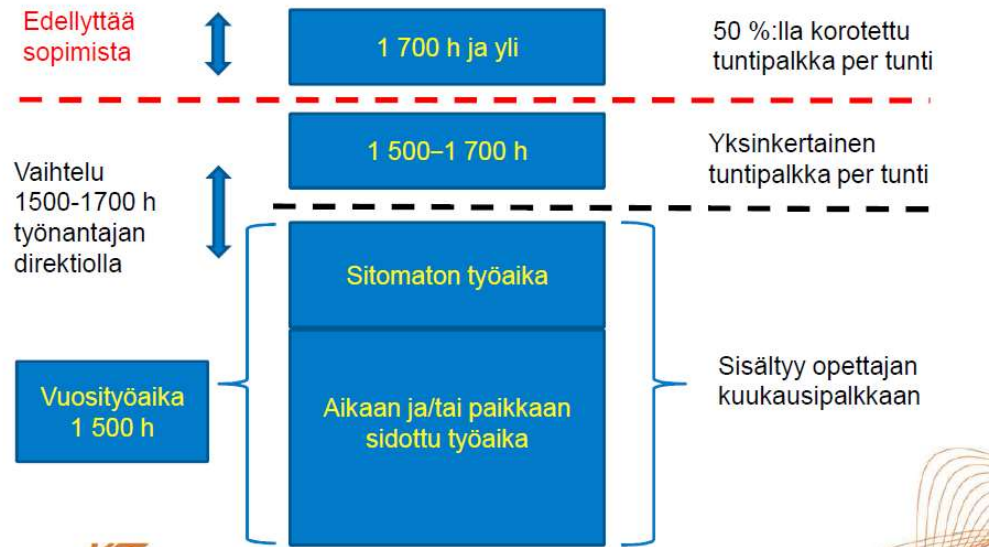
Yksi suurimmista muutoksista vuosityöaikaan siirtymisessä on ollut, että opettajilta on poistunut opetusvelvollisuus. Opetusvelvollisuus on keskimääräinen opetustuntimäärä viikossa, joka kuuluu opettajan peruspalkkaan (Opettajien ammattijärjestön [www-sivut 2020](http://www.sivut2020)). Opetusvelvollisuus on määritelty eri työehtosopimuksissa opettajan virkanimikkeen mukaan. Kunnallisessa opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksessa opetusvelvollisuudet on määritelty liitteissä. Ammatillisen oppilaitoksen opetushenkilöstön opetusvelvollisuus määräytyi niiden aineiden mukaan, joita opettaja opetti. Jos päätoiminen tuntiopettaja opetti useampaa kuin yhtä ainetta, eri opetusvelvollisuuksista laskettiin keskimääräinen opetusvelvollisuus (OVTES C4 4 § 4 mom.).

Opetusvelvollisuustyöajassa opettajan katsottiin olevan kokoaikainen, jos hän teki vähintään opetusvelvollisuuteen sisältyvän määrän opetustunteja viikossa. Opettajan katsottiin olevan sivutoiminen opettaja, jos hänen opetustuntinsa olivat alle 16 tuntia viikossa ja päätoiminen opettaja, jos opetusvelvollisuus oli ainakin 16 tuntia viikossa (OVTES A 51 § 1. mom.). Vuosityöaika ei tunne enää käsitettä opetusvelvollisuus tai opetustunnit, joten kokoaikaisen ja osa-aikaisen opettajan työajat määritellään vuodessa tehtyjen työtuntien mukaisesti. Samoin sivutoimisen ja päätoimisen opettajan määritelmät ovat muuttuneet, mutta niistä voidaan vielä löytää yhtäläisyyksiä.

Virka- ja työehtosopimus ei määritä opettajien työpäiviä tai työtehtäviä. Opettaja sopii lukuvuoden tai virkasuhteen alussa työnantajan kanssa vuosityöajastaan. Työajasta tehdään vahvistettu suunnitelma, joka sitoo paitsi työnantajaa ja opettajaa, sekä palkanlaskentaa. Työaikaa seurataan säännöllisesti ja suunnitelmaa voidaan tarpeen tullen muuttaa. Käytännössä suunnitelman muutos tapahtuu muuttamalla vuosityöaika-suunnitelmaan kirjattuja tehtäviä (OVTES C1 14 §). Lauantaita ja sunnuntaita ei automaattisesti lasketa täysiksi työpäiviksi. Ne ovat niin sanottuna nollatuntipäiviä, jolloin opettajalla on velvollisuus seurata työpuhelinta ja -sähköpostia, mutta työtunteja ei varsinaisesti kerry.

Opettajien työaikaa on kolmen tyyppistä; sitomaton, sidottu ja sääntelemätön. (OVTES 12 § 1 mom.). Sitomaton työaika on vähintään 25 % opettajan vuosityöajasta. Sitomattoman työajan osalta opettaja saa valita itse työn tekemisen ajan ja paikan. Opettaja voi esimerkiksi valmistella sunnuntai-iltana seuraavan viikon oppitunteja viikkotyöaikansa piirissä. Sidottua työaikaa on muu työaika, eli käytännössä oppitunnit tai läsnäolo oppilaitoksessa. Sidottu työaika on yleensä työtä, jonka tekemisen ajan ja paikan työnantaja määrittelee. Sääntelemätöntä työaikaa ovat erityistehtävät, esim. esimiestyö, hanke- ja kehittämistyö, vastuutehtävät ja oman osaamisen kehittäminen. (OVTES 12 § 1 mom.).

Mikäli opettajan vuosityöajaksi määritellään yli 1 500 tuntia, maksetaan opettajalle tehdyistä tunneista lisätyökorvaus. Lisätyöstä maksetaan opettajan normaali tuntipalkkio. Mikäli opettajan vuosityöajaksi määritellään yli 1 700 tuntia, maksetaan opettajalle 1 700 tuntiin asti lisätyökorvausta. 1 700 tuntia ylittävältä osalta maksetaan yli-työkorvaus, joka on 1,5 kertainen tuntipalkkio. Vuosityöajassa määritetyn 1 500 tunnin ylittämisestä maksettavista korvauksista on säädetty OVTES:n osiossa C1 15 §. Opettajien työajan rakennetta havainnollistetaan kaaviossa 1.



Kaavio 1: Työaikarakenne vuosityöajassa (KT Kuntatyöntekijä, 2019).

Koska vuosityöajassa opettajan työaika on määritelty eri tavoin, opettaja ja oppilaitos vahvistavat aina virkasuhteeseen palkkaamisen tai lukuvuoden alussa yhdessä vuosityöaikasuunnitelman. Työaikasuunnitelma määrittää opetus- ja ohjaustyön sisällön, määrän sekä opettajan muut tehtävät opetustyön ohella (OVTES C1 14 §). Työaikaa seurataan säännöllisesti ja suunnitelmaa voidaan muuttaa kesken lukuvuoden tai virkasuhteen, jos muutos on tarpeellinen. Työaikasuunnitelma vaikuttaa myös palkanlaskentaan siten, että se määrittelee opettajalle maksettavan palkan. Vaikka palkkahallinto ei ole osa työaikasuunnitelman tekoa, on palkkasihteerien silti hyvä osata lukea asiakkaan työaikasuunnitelmia, jotta palkkajärjestelmiin voidaan kirjata oikeat tiedot.

Työaikasuunnitelma itsessään ei ole täysin uusi käsite palkkahallinnossa, sillä lukuvuoden alussa opettajista toimitettiin jo opetusvelvollisuustyöajassa työaikarakennetta kuvaava opettajatietorekisteri. Palkkasihteerit kirjasi rekisteristä mahdolliset tuntipalkkiot, lisät ja tiliöintitiedot palkkoihin. Työaikasuunnitelmaan ei pureuduta tältä osin enempää, koska sillä ei ole merkittävää muutosta palkanlaskennan näkökulmasta.

4.2 Päätoimisuus

Opetusvelvollisuustyöajassa opettaja oli päätoiminen, mikäli hän opetti ainakin 16 opetustuntia viikossa. Vuosityöajan piirissä puolestaan opettaja katsotaan päätoimiseksi, mikäli hänen vuosityöaikansa on vähintään 800 tuntia (OVTES C1 25 § 2 mom.).

On laskennallisesti mielenkiintoista verrata päätoimisuutta opetusvelvollisuustyöajan ja vuosityöajan välillä. Jos oletetaan että päätoiminen tuntiopettaja opetti 16 opetustuntia viikossa opetusvelvollisuustyöajassa koko lukuvuoden ajan, voidaan laskea, kuinka monta opetustuntia hän opetti lukuvuoden aikana. Lukuvuoden pituus on noin 40 opetusviikkoa, joten vuodessa päätoiminen opettaja opetti ainakin $40 \text{ vk} \times 16 \text{ h/vk} = 640$ tuntia. Vuosityöajassa päätoimisen opettajan työaika täytyy olla ainakin 800 tuntia vuodessa, joten vuosityöaikaan siirtymisen jälkeen päätoimisen opettajan täytyy työskennellä $800 - 640 = 160$ tuntia enemmän lukuvuoden aikana kuin opetusvelvollisuustyöajassa. Viikkotasolla erotus tarkoittaa neljän tunnin lisäystä.

Tässä vaiheessa on kuitenkin huomioitava opetusvelvollisuuden ja vuosityöajan työaikarakenteet. Kun opetusvelvollisuustyöajassa palkkaus ja työaika keskittyivät opetustuntien ympärille, vuosityöajassa työaika rakentuu sitomattomasta, sidotusta ja sääntelemättömästä työajasta (OVTES C1 12 § 1 mom.). Neljän tunnin työaikalaisuus vuosityöaikaan siirryttäessä on opettajan käytettävissä esimerkiksi opetustuntien suunnitteluun, palavereihin tai muihin työaikasunnitelmassa vahvistettuihin tehtäviin. Ammatillisten oppilaitosten opettajat pelkäsivät ennen vuosityöaikasiirtoa tuntien ja työpäivien lisääntymistä, mutta työpäivät eivät ole käytännössä lisääntyneet juuri sen vuoksi, että työaika määritellään vuosityöajassa täysin eri tavoin kuin aikaisemmin (Korkeakivi 2019).

Vuosityöajassa kokoaikaisella opettajalla on koulun lukuvuoden aikana vähintään 1500 tuntia työtä. Mikäli opettaja otetaan kokoaikaisesti määräaikaiseksi töihin lukuvuotta lyhyemmäksi ajaksi, hänen työaikansa on 37,5 tuntia viikossa (OVTES C1 12 § 2 mom.). Jos opettaja on esimerkiksi 12 viikkoa työssä kokoaikaisesti, hänen kokonaistyöaikansa kyseisenä aikana on $12 \text{ h} \times 37,5 \text{ h/vk} = 450$ tuntia. Päivän arvo vuosityöajassa saadaan jakamalla viikkotyöaika työpäivillä, eli $37,5 \text{ h/vk} / 5 \text{ pv/vk} = 7,5$

h/pv. Työpäiviä ovat kaikki päivät maanantaista perjantaihin, jotka eivät ole vapaajak-sopäiviä.

Tällä muutoksella on saatu yhtenäistettyä opettajien työaika muihin kunnallisessa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa (KVTES) oleviin työaikoihin. Laskennalli-sesti on jo todistettu, että kokoaikaisen määräaikaisen opettajan viikkotyöaika on 37,5 tuntia. Kunnallisessa virka- ja työehtosopimuksessa yleistyöajaksi on määritelty 38,75 tuntia viikossa (KVTES luku 3 7 § 1 mom.) ja toimistotyöajaksi on määritelty 36,75 tuntia viikossa (KVTES luku 3 8 § 1 mom.). Aikaisemmin opetushenkilöstön viikko-työaika vaihteli opetusvelvollisuuden mukaisesti ja oli täysin erillinen osa työaikara-kennetta, mutta vuosityöajassa yhtäläisyys muihin kunnallisiin työaikoihin on huomata-vasti selkeämpi. Sen vuoksi vuosityöaika voi selkeyttää myös palkanlaskentaa.

Opettaja voi olla myös osa-aikainen päätoiminen opettaja. Tällöin opettajan vuosityö-aika on 800-1 500 tuntia. Opettajalle maksetaan tällöin palkkaa osa-aikaisen työaika-prosentin mukaisesti. Koska 1 500 tunnin raja ei täyty, opettajalle ei makseta lisä- tai ylityöpalkkiota. Opettajan osa-aikaisuus lasketaan samalla periaatteella kuin opetus-velvollisuustyöajassa, eli varsinaisen palkan osat ovat samassa suhteessa alemmat kuin viranhaltijan työaika on virkaehtosopimuksen täyttä säännöllistä työaika lyhyempi (OVTES C1 A 42 §).

Käytännössä jaetaan osa-aikaisen opettajan suunniteltu vuosityöaika kokoaikaisen opettajan vuosityöajalla seuraavasti:

$$\frac{\text{Suunniteltu vuosityöaika}}{\text{Kokoaikainen vuosityöaika}} \times 100 \% = \text{Työaikaprosentti}$$

Esimerkiksi, jos opettajalle vahvistetaan tarkastelukaudelle 1 200 työtuntia, hänen työ-aikaprosenttinsa lasketaan seuraavasti:

$$\frac{1\,200\text{ h/a}}{1\,500\text{ h/a}} \times 100 \% = 80 \%$$

Työaikaprosentti on tärkeä käsite palkanlaskennassa. Palkansaajalla on oikeus saada työaikaprosenttia vastaava osuus tehtävän määrittelemästä varsinaisesta palkasta. Sel-

keyden vuoksi työaikaprocentin lisäksi palkanlaskennassa käytetään termiä palkkausprosentti, joka vastaa käytännössä aina työaikaprocenttia. Esimerkiksi, ammatillisen oppilaitoksen tuntiopettajalla on soveltuva ylempi korkeakoulututkinto tai ammattikorkeakoulututkinto, hänen peruspalkkansa 1. kalleusluokassa on 3449,09 euroa kuukaudessa (OVTES palkkaliite) lukuun ottamatta muita lisiä. Jos hänen työaikaprocenttinsa on 80 %, opettajalle maksetaan kuukaudessa $0,8 * 3449,09 \text{ €} = 2759,37 \text{ €}$.

1 500 tunnin vuosityöajan edellytyksenä on, että opettaja on koko lukuvuoden tai kalenterivuoden (tarkastelutavasta riippuen) virantoimituksessa. Mikäli henkilö valitaan osaksi tarkastelukautta kokoaikaisen opettajan virkaan, tulee hänen vuosityöaikansa laskea erikseen virkasuhteen keston perusteella.

Oletetaan esimerkiksi, että opettaja on valittu kokoaikaiseen virkasuhteeseen ajalle 4.2.-5.5.2020. Laskennassa otetaan ensimmäiseksi huomioon koulun keskeytysajat eli vapaajaksopäivät, joihin palataan vielä myöhemmin tarkemmin. Vapaajaksopäiviä on kyseisellä ajalla 7 ja kokonaisia työviikkoja on 12, kun vapaajaksopäiviä ei oteta huomioon. Aikaisemmin määriteltiin, että kokoaikaisen opettajan viikkotyöaika on 37,5 tuntia. 12 työviikon ajalta työtunteja kertyy siis $12 \text{ vk} * 37,5 \text{ h/vk} = 450 \text{ h}$. Samaan tulokseen päästään laskemalla työpäivät ja kertomalla työpäivien määrä yhden päivän työajalla. Aikaisemmin määriteltiin päivän työajaksi 7,5 tuntia.

12 viikossa on yhteensä 60 työpäivää (viikonloput ja arkipyhäpäivät ovat opettajan työpäiviä). Laskennallisesti $60 \text{ pv} * 7,5 \text{ h/pv} = 450 \text{ h}$. Opettajan tulisi siis tehdä 450 työtuntia ajalla 4.2.-5.5.2020 jotta hänet katsottaisiin kokoaikaiseksi opettajaksi. Jos opettaja on päätetty palkata kokoaikaiseksi opettajaksi, on työnantajan tarjottava hänelle kyseistä työaikaa vastaava työmäärä.

4.3 Sivutoimisuus

Kun opetusvelvollisuustyöajassa opettaja oli sivutoiminen tuntiopettaja opettaessaan alle 16 oppituntia viikossa, vuosityöajassa opettaja katsotaan sivutoimiseksi tuntiopettajaksi, mikäli hänen vahvistettu viikkotyöaikansa on alle 800 tuntia (OVTES C1 26 §).

Sivutoimiselle tuntiopettajalle maksetaan työehtosopimuksissa määritelty tuntipalkkio jokaiselta pidetyltä opetustunnilta. Tuntipalkkion määrittämisessä tulee ottaa huomioon sekä opetustyön vaativuus ja vastuullisuus, opettajan taidot, kyvyt, koulutustaso ja kelpoisuus (OVTES liite C1 26 §). Tuntipalkkion suuruus määräytyy työehtosopimuksen palkkaliitteiden mukaisesti. Suurin ero sivu- ja päätoimisen opettajan palkanlaskennassa on se, että päätoimiselle opettajalle maksetaan kuukausipalkka ja sivutoimiselle palkka maksetaan yleensä tuntipalkkiona.

Sivutoimisen tuntiopettajan palkanmaksussa ei ole käytännössä eroa opetusvelvollisuustyöaikaan. Merkittävin muutos tulee sivutoimisen tuntiopettajan työajan määrittämisessä. Sivutoimisellakin opettajalla on sidottua ja sitoutumatonta työaika, joka vaatii oman työaikasuunnitelman opettajan virkaan ottamisen yhteydessä. Sivutoimisen tuntiopettajan palkanlaskennassa ei ole vaikutusta sillä, onko hän koko tarkastelukauden töissä vai osan siitä.

4.4 Oppilaanohjaajien työaika

Oppilaanohjaajat ovat täysin oma lukunsa vuosityöajassa. Heidän työaikansa seuraa opettajien työaika siltä osin, että täysi vuosityöaika on 1 500 tuntia. Halutessaan ko-koaikainen oppilaanohjaaja voi kuitenkin valita henkilökohtaiseksi vuosityöajakseen 1 575 tuntia (OVTES C1 12 a § 2 mom.). Laskennallisesti ei ole väliä, onko oppilaanohjaajan vuosityöaika 1 500 tuntia vai 1 575 tuntia.

Opettajille vahvistetaan joka lukuvuoden alussa henkilökohtainen vuosityöaikasuunnitelma, jossa eritellään sidottu, sitomaton ja sääntelemätön työaika. Oppilaanohjaajien työaikasuunnitelmassa määritellään vain työaika, sillä sidotun ja sitomattoman työajan osuuksia ei tarvitse erikseen määritellä, mikäli sille ei ole erityistä tarvetta (OVTES C1 12 § 1 mom.). Oppilaanohjaaja voi esimerkiksi tehdä opettajan sijaistuksia, jolloin ne on hyvä merkitä työaikasuunnitelmaan.

5 PALKKARAKENNE

Opettajien palkan rakenteeseen ei ole tullut merkittäviä muutoksia vuosityöaikaan siirtymisen jälkeen. Varsinainen palkka pysyy rakenteeltaan ja summiltaan hyvin samanalaisena kuin aikaisemminkin. Suurin muutos palkkauksessa kuukausitasolla on ylityntien muuttuminen lisä- ja ylityöksi. Lisäksi opettajien palkanlaskentaan on integroitu uusi lisä, epämukavan työajan lisä. Opettajan varsinaisen palkan rakennetta kuvataan kaaviossa 2.



Kaavio 2: Opettajan varsinainen palkka (Opettajien ammattijärjestö 2020).

Opettajien tehtäväkohtaiseen palkkaan sisältyy peruspalkka ja tehtävän vaativuuden arviointiin liittyvä lisä (tva-lisä). Tehtäväkohtainen palkka määräytyy opettajan kelpoisuuden ja työtehtävien mukaan. Tehtäväkohtaiset palkat on määritelty virka- ja työehtosopimuksien palkkaliitteissä. Palkat on luokiteltu niin kutsutuiden hinnoittelutunnusien mukaisesti, jotka kuvataan lukusarjoina. Esimerkiksi tuntiopettajan, jolla on soveltuva ylempi korkea- tai ammattikorkeakoulututkinto, hinnoittelutunnus on 4 11 07 00 1. Hinnoittelutunnusissa on alarajat, tässä tapauksessa se olisi 3449,09 euroa.

Tva-lisä on siinä mielessä erikoinen osa opetushenkilöstön palkkarakennetta, että sen säädökset tulevat kunnallisesta yleisestä virka- ja työehtosopimuksesta opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen sijaan. Tva-lisä myönnetään arvioimalla tehtävän vaativuus tehtäväkuvaukseen ja paikalliseen tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmään perustuen (KVTES luku 2 9 §). Työehtosopimuksen mukaan arviointiin liittyvät vaativuustekijät ovat osaaminen, työn vaikutus ja vastuu, yhteistyötaidot, työolosuhteet, koulutus, lisätehtävä ja –vastuu sekä mahdollinen esimiesasema. Tva-lisää myönnetään usein opettajille palkkiona esimerkiksi erityisiin projekteihin tai opetukseen osallistumisesta. Rehtorit saavat usein myös korotettua tva-lisää esimiesasemansa johdosta.

5.1 Lisätyökorvaus

Lisätyöpalkkiota maksetaan kokoaikaiselle opettajalle tai opinto-ohjaajalle siinä tapauksessa, että vuosityöaika on jossakin 1500-1700 tunnin välillä (OVTES C1 15 §). Lisätyö on sisällytetty vuosityöaikaan takaamaan, että 1500 tunnilta ylittävä vuosityöaika oikeuttaa opettajan saamaan vastaavassa suhteessa korkeampaa palkkaa vuosityöajan ylittäviltä tunneilta.

Kokoaikaisen opettajan työaikajärjestelmän oletus on, että hän tekee 1 500 tuntia työtä vuodessa ja saa siitä työmäärästä täyden virka- ja työehtosopimuksessa määritellyn kuukausipalkan. Luvussa 4.2. on käsitelty tapaus opettajasta, jonka vuosityöaika on alle 1 500 tuntia. Siinä tapauksessa hänelle laskettiin osa-aikainen työaikaprosentti ja maksettiin sen mukaista palkkaa. Osa-aikaisella opettajalla ei ole oikeutta saada lisätyöpalkkiota. Sama pätee myös sivutoimiseen tuntiopettajaan.

Virka- ja työehtosopimuksessa hinnoittelutunnuksissa määritelty kuukausipalkka kattaa vain niin sanotun täyden vuosityöajan (1 500 h). Mikäli opettaja tekee työtä yli täyden vuosityöajan, on hänellä oikeus saada korvaus yli meneviltä tunneilta. Työajan ylitys maksetaan lisätyöpalkkiona, jonka suuruus on opettajan normaali tuntipalkkio yksinkertaisena. Opettajan yhden tunnin hinta saadaan jakamalla varsinainen palkka työehtosopimuksessa määritetyllä luvulla 125. (OVTES C1 15 § 3 mom.). Esimerkiksi

jos ammatillisen opetushenkilöstön varsinainen palkka on 3 500 euroa kuukaudessa, yksinkertaisen tuntipalkkion suuruus on $3\,500 \text{ €} / 125 = 28 \text{ €}$.

Käytännön esimerkkinä oletetaan, että opettajan työaikas suunnitelmassa vahvistettu vuosityöaika on 1 650 tuntia vuodessa. Hänen vuosityöaikansa ylittää 1 500 tunnin rajan siten, että hänelle tulisi maksaa lisätyökorvaus 150 tunnilta. Oppilaitokset voivat itse määrittää millä tavoin lisätyökorvaus maksetaan (KT Kuntatyönantajat 2019). Maksu voidaan tasata koko lukuvuodelle siten, että joka kuussa maksetaan kiinteä korvaus sille kuukaudelle kuuluvilta tunneilta tai lukuvuoden lopuksi katsotaan, kuinka paljon lisätyötunteja on kertynyt ja maksetaan korvaus kerralla. Maksutavalla on merkitystä palkanlaskennan näkökulmasta, sillä se vaikuttaa palkkatekijöiden käyttöön huomattavasti ja voi ruuhkauttaa palkanlaskennan vuosikellon tehtäviä. Työehtosopimuksissa ei ole erikseen määritelty lisätyökorvauksen maksuajankohtia.

Lisätyöstä maksettava palkkio on huomattavasti samankaltainen kuin opetusvelvollisuustyöajassa käytössä ollut ylituntipalkkio. Ylituntipalkkiota maksettiin niissä tapauksissa, joissa opettaja opetti enemmän opetustunteja viikossa kuin hänen virkansa opetusvelvollisuudeksi oli määritelty (OVTES A 26 § 1 mom.). Esimerkiksi jos opettajan opetusvelvollisuus oli 20 ja hän opetti 22 opetustuntia viikossa, hänelle maksettiin 2 ylityötuntia jokaiselta viikolta. Maksuperuste ylituntipalkkiossa oli samanlainen kuin lisätyöpalkkion, mutta tuntipalkkion laskennassa otettiin huomioon myös opetusvelvollisuus (OVTES osio A 26 § 1 mom.).

5.2 Ylityökorvaus

Ylityökorvaus on periaatteessa samankaltainen kuin lisätyökorvaus, mutta sen ansaitsemiseksi opettajan vuosityöajan täytyy olla yli 1 700 tuntia. (OVTES C1 15 §). Käytännössä opettajan täytyy tehdä lukuvuoden aikana joka viikko ainakin 1 700 h / 40 vk = 42,5 tuntia työtä viikossa. Ylityökorvausta varten opettajan täytyy siis tehdä huomattavasti täyttä viikkotyöaikaa pitempiä työpäiviä.

Työnantaja voi teettää opettajalla ylityötä, mutta koska ylityöraja on niin korkea, täytyy 1700 tunnin vuosityöajasta aina sopia opettajan tai opinto-ohjaajan kanssa etukäteen. Jos sopimusta ei ole tehty etukäteen, työnantaja ei voi teettää ylityötä (Työaikalaki 872/2019, 4 luku 16 §). Käytännössä suunniteltu ylityö täytyy kirjata vuosityöaikasuunnitelmaan. Työaikasunnitelmaa voidaan muuttaa tarvittaessa, jos ylityön tekeminen katsotaan myöhemmin välttämättömäksi.

Ylityön tekeminen edellyttää aina työnantajan aloitetta (Työaikalaki 872/2019, 4 luku 16 §). Opettaja ei siis voi ylittää oma-aloitteisesti työaikasunnitelman vuosityöaikaa ja vaatia tekemästään ylityöstä korvausta työnantajalta. Työnantajan aloitteen lisäksi ylityön teettäminen vaatii työntekijältä erikseen suostumuksen. Työntekijä ei kuitenkaan saa kieltäytyä ylityöstä, jos sen tekeminen on välttämätöntä työn laadun tai erittäin pakottavien syiden vuoksi (Työaikalaki 872/2019, 4 luku 17 §).

Jokaisesta ylityötunnista maksetaan korvauksena opettajan normaali tuntipalkkio 50 prosentilla korotettuna (OVTES C1 15 § 3 mom.). Käytännössä laskentakaava on sama kuin lisätyöpalkkiossa, eli opettajan varsinainen palkka jaetaan luvulla 125. Käytetään aikaisempaa esimerkkiä, jossa opettajan varsinainen palkka oli 3 500 €/kk ja tuntipalkkio oli 28 €. Ylityöstä hän saa yksinkertaisen tuntipalkkion 50 prosentilla korotettuna, eli ylityötuntipalkkio $1,5 * 28 \text{ €} = 42 \text{ €}$.

5.3 Epämukavan työajan lisä

Epämukavan työajan lisää voidaan maksaa illalla, viikonloppuna, arkipyhinä ja arkipäivinä kello 22.00-7.00 tehdystä työstä. Epämukavan työajan lisä on 50 % opettajan tuntipalkkiosta (OVTES C1 16 § 2 mom.). Työn täytyy olla työnantajan työaikasunnitelmassa vahvistamaa työtä, eikä työn maksamisen osalta huomioida sitoutumatonta työaikaa laisinkaan. Käytännössä epämukavan työajan lisiä ovat ilta- ja yölisä.

Luonnollisesti opettajan työnkuvaan kuuluu varsin vähän ilta- ja yölisää, sillä opetustunnit järjestetään pääsääntöisesti päivällä virka-ajan puitteissa. Siksi opetusvelvollisuustyöajassa ilta- ja yölisä oli vieras käsite, sillä palkanmaksu tapahtui opetustuntien

mukaisesti. Opettajat eivät ole ennen vuosityöaikaa juuri olleet oikeutettuja epämukavan työajan lisiin.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan palkansaajalla on oikeus saada iltalisää työstä, joka on tehty klo 18.00-22.00 välisenä aikana. Korvaus on 15 % korottamattomasta tuntipalkasta (KVTES luku 3 19 § 1 mom.). Yölisää maksetaan kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan työstä, joka on tehty klo 22.00-07.00 välisenä aikana. Yötyökorvaus on 30 % korottamattomasta tuntipalkasta yleis- ja toimistotyöajassa. Jaksotyössä yötyökorvaus on 40 % korottamattomasta tuntipalkasta (KVTES luku 3 19 § 1 mom.).

Opettajien ilt- ja yölisää maksetaan eri perustein. Iltalisää voidaan maksaa siinä tapauksessa, että opettajan päivän ensimmäisen työtehtävän alkamisesta on kulunut 8 tuntia aikaa. (OVTES C1 16 § 1 mom.). Työtä ei tarvitse tehdä yhdenjaksoisesti. Iltalisan maksamisen perustana ei ole tietynä aikana tehty työ, kuten kunnallisessa virka- ja työehtosopimuksessa on. Työn alkamisen ja lisan maksamisen osalta ei kuitenkaan huomioida sitomatonta työaikaa. Käytännössä se tarkoittaa, että opettajan on täytynyt olla työnantajan määräämässä työtehtävässä 8 tunnin ajan ennen kuin hän on oikeutettu iltalisiin. Iltalisää ei myöskään saa sitomattomasta työajasta. Opettaja ei voi esimerkiksi oma-aloitteisesti suunnitella opetustunteja kotonaan 8 tunnin työpäivän jälkeen ja vaatia työnantajaa maksamaan ylimääräistä korvausta tehdystä työstä.

Esimerkiksi jos opettajalle on työaikasuunnitelmassa vahvistettu työajaksi klo 12.00-14.00 sekä 18.00-23.00, hänelle maksetaan iltalisää 2 tunnilta (20.00-22.00) ja yölisää 1 tunnilta (22.00-23.00).

Lisäksi epämukavan työajan lisää voi saada lauantaina, sunnuntaina ja arkipyhinä tehdystä työstä (OVTES C1 16 § 2 mom.). Samalta työtunnilta ei makseta epämukavan työajan lisää kuin yhdellä perusteella. (OVTES C1 16 § 3 mom.). Esimerkiksi työehtosopimuksessa määritellyn iltatyön tekeminen arkipyhänä ei oikeuta opettajaa saamaan kaksinkertaista korvausta tekemältään tunnilta, vaan korvaus maksetaan yksinkertaisena.

Epämukavan työajan lisä on 50 % opettajan yksinkertaisesta tuntipalkkiosta. olipa kyseessä sitten ilta- tai yötyö tai muu epämukava työaika. Esimerkiksi, jos opettajan yksinkertainen tuntipalkkio on 28, hän saa iltatyöstä korvausta $0,5 * 28 \text{ €} = 14 \text{ €}$ tunnilta.

5.4 Vapaajaksot

Vapaajakso on vuosityöajan mukana tullut täysin uusi käsite opettajien palkanlaskentaan. Vapaajaksolla tarkoitetaan jaksoa, jolle työnantaja ei saa antaa opettajalle työtehtäviä hoidettavakseen (OVTES C1 18§). Käytännössä vapaajakso on verrattavissa kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen lomapäiviin. Lauantai ja sunnuntai eivät ole vapaajaksopäiviä. Myöskään päivät, joina oppilaitos on kiinni, eivät ole automaattisesti vapaajaksopäiviä.

Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus määrittelee oppilaitoksille pakolliset ajankohdat, joihin opettajan vapaajaksot on sijoitettava. Käytännössä vapaajaksot suositellaan sijoitettavaksi koulun keskeytysajoille eli kesä-, syys-, hiihtoloma jne. Työehtosopimuksen mukaan opettajalle on annettava 2.5.-30.9. välisenä aikana ainakin 8 viikon pituinen kesävapaajakso, jonka voi antaa enintään 3 osassa ja ainakin yhden osan pituuden on oltava vähintään 4 viikkoa (OVTES C1 18 §).

Muuna kuin 2.5.-30.9. välisenä aikana opettajille on annettava 4 viikon pituinen vapaajakso, joka voidaan antaa enintään 4 osassa. Opettajan kanssa voidaan sopia vapaajaksojen sijoitusajankohdista ja jaksotuksesta toisin, mikäli opettaja niin haluaa. (OVTES C1 18 §). Lähtökohtaisesti työehtosopimuksessa määrätyt ehdot on luotu suojelemaan opettajien oikeuksia pitää yhdenjaksoista ”lomaa” työstä, mutta opettajan halutessa toisin, voidaan työehtosopimuksien määräyksistä poiketa.

Määräajaksi lukuvuotta lyhyemmälle ajalle virkaan valitulla opettajalla on myös oikeus pitää vapaajaksoja, mutta vapaajaksopäivien lukumäärä vaihtelee sen mukaan, kuinka pitkään opettaja on ollut työssä. Vapaajaksopäivien lukumäärä saadaan selvitettyä laskennallisesti laskemalla opettajan virkasuhteeseen sisältyneet oppilaitoksen työpäivät (ma-pe) ja kertomalla päivien lukumäärä luvulla 0,24 (OVTES C1 22 §).

Jos opettaja on palkattu esimerkiksi ajalla 15.8.-21.2. virkasuhteeseen, sisältyy siihen 86 oppilaitoksen työpäivää. Vapaajaksopäivien määräksi tulee siis $86 * 0,24 = 20,64$ päivää, joka pyöristetään ylöspäin 21 päivään (OVTES C1 22 §). Määräaikaiselle opettajalle on siis myönnettävä 21 vapaajaksopäivää. Mikäli opettaja ei pidä vapaajakso-päiviä, hänelle maksetaan pitämättömistä päivistä korvaus virkasuhteen päättyessä (OVTES C1 22 §). Vapaajaksokorvaus on suoraan rinnastettavissa kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen lomapäiviin ja työsuhteen päättyessä maksettaviin lomakorvauksiin.

Opinto-ohjaajilla on myös oikeus pitää vapaajaksoja. Heille on annettava 2.5.-30.9. välisenä aikana vähintään 5 viikon eli 35 kalenteripäivän pituinen kesävapaajakso (OVTES C1 19 §). Huomioitavaa tässä on, että opetushenkilöstöllä on samalla ajalla oikeus pitää huomattavasti pidempi 8 viikon kesävapaajakso. Opinto-ohjaajan kesävapaajaksot voidaan antaa enintään 4 osassa, joista yhden pituuden on oltava ainakin 3 viikkoa. Muuna aikana opinto-ohjaajalle on annettava 5 viikon eli 25 kalenteripäivän pituinen vapaajakso, joka voidaan antaa enintään 5 osassa (OVTES C1 19 §). Myös opinto-ohjaajan kanssa voidaan tarvittaessa sopia vapaajaksojen sijoitusajankohdista ja jaksotuksesta toisin, mikäli opinto-ohjaaja niin toivoo.

Vapaajaksojen määrään vaikuttavat vähentävästi palkattomat poissaolot kuten sairausloma, vuorotteluvapaa, opintovapaa jne. Laskennallisesti vapaajaksojen laskenta ei ole muuttunut opetusvelvollisuustyöajassa voimassa olleesta lomakorvauslaskennasta, joten emme paneudu vapaajaksojen vähenemiseen sen enempää. Palkanlaskennallisesta näkökulmasta ainoastaan varsinaiset työpäivät vaikuttavat vapaajaksopäivien kertymiseen.

Vapaajakson ajalta maksetaan pääsääntöisesti opettajan varsinainen palkka, mutta jos opettajalla tai opinto-ohjaajalla on ollut lukuvuoden aikana palkaton virkavapaa, virkavapaata seuravan vapaajakson palkkaa vähennetään virkavapaan keston suhteessa (OVTES C1 24 § 1 mom.). Määräystä ei kuitenkaan sovelleta opettajaan, joka hakee virastaan vapaata hoitaakseen jotakin toista tehtävää saman työnantajan palveluksessa. Palkaton virkavapaa vähentää vapaajakson palkkaa kuitenkin vasta sitten, kun se on kestänyt yhdessä tai useammassa jaksossa vähintään 30 päivää (OVTES C1 24 § 3

mom.). Jokainen palkaton virkavapaa ei siis vaikuta seuraavan vapaajakson palkkaan. Säädos on todennäköisesti lisätty työehtosopimukseen suojaamaan opettajien oikeutta pitää lyhyitä virkavapaita tai henkilökohtaisia päiviä tarvittaessa.

Vapaajakson palkkaa vähentävien päivien määrä saadaan laskemalla palkattomaan virkavapaaseen sisältyneet oppilaitoksen työpäivät (OVTES C1 24 § 4 mom.). Oppilaitoksen työpäiviksi lasketaan kaikki päivät maanantaista perjantaihin. Työpäivien lukumäärä kerrotaan luvulla 0,24 ja vastaavasti vapaajakson palkan vähennys lasketaan kertomalla päiväpalkka luvulla 0,24 ja tulos kerrotaan vapaajaksoon sisältyvien työpäivien määrällä (OVTES C1 24 § 2 mom.).

Vapaajakson palkan vähennys voidaan esittää seuraavalla laskentakaavalla:

$$(0,24 \times \text{virkavapaan työpäivät}) \times (0,24 \times \text{päiväpalkka}) \\ = \text{vapaajakson vähennys}$$

Esimerkiksi jos opettaja on ollut palkattomalla virkavapaalla 1.8.-21.12, kyseinen virkavapaa vähentää seuraavaa vapaajakson palkkaa vasta sen kestänyt 30 kalenteripäivää. Täten voidaan laskea, että virkavapaaseen sisältyneiden työpäivien määrä tarkasteluvälillä 31.8.-21.12. on 76 työpäivää. Virkasuhteen ajalle on sisältynyt myös työsuunnitelmassa vahvistettu vapaajakso syysloman ajalta, yhteensä 7 kalenteripäivää. (OVTES C1 24 §). Työpäivien määrästä vähennetään vahvistettu vapaajakso syysloman ajalta, joten vapaajakson palkkaa vähentäviksi päiviksi muodostuu $76 - 7 = 69$.

Mikäli opettajan kuukausipalkka on esimerkiksi 3 500 € ja kuukaudessa on 30 kalenteripäivää, opettajan päiväpalkka on $3\,500 \text{ €} / 30 \text{ pv} = 116,67 \text{ €}$. Vapaajakson ajalta vähennettävä summa saadaan sijoittamalla virkavapaan työpäivät ja päiväpalkka laskentakaavaan:

$$(0,24 \times 69) \times (0,24 \times 116,67) = 465,00 \text{ €}$$

Sivutoimisilla tuntiopettajilla ei ole oikeutta pitää vapausjaksoja virkasuhteen aikana. Samaan periaatteeseen perustuen sivutoimiselle tuntiopettajalle ei myöskään makseta vapaajaksokorvausta virkasuhteen päättyessä. Työehtosopimuksessa ei ole erikseen

mainittu, että vapaajaksokorvausta ei makseta. Määräaikaisen opettajan ja opinto-ohjaajan vapaajaksokorvausta käsittelevässä osiossa ei kuitenkaan ole mainittu sivutoimiselle tuntiopettajalla maksettavaa vapaajaksokorvausta (OVTES C1 22 §).

5.5 Virkasuhteen päättyminen

Vuosityöajassa virkasuhteen päättymisessä ei ole merkittävää eroa opetusvelvollisuustyöajan virkasuhteen päättymiseen. Kuten opetusvelvollisuustyöajassakin, sekä vakituiseen, että määräaikaiseen virkasuhteeseen valituilla henkilöillä on oikeus saada lomarahaa virkasuhteen päättyessä. Opettajalla on oikeus saada lomarahaa lomavuoden jokaiselta kuukaudelta, jonka aikana hän on ollut virantoimituksessa vähintään 16 kalenteripäivää. Tällaisia kuukausia kutsutaan lomanmääräytymiskuukausiksi. Lomavuosi alkaa joka vuosi 1.4. ja päättyy seuraavana vuonna 31.3 (KVTES luku 4 2 §).

Jokaiselta lomanmääräytymiskuukaudelta maksetaan lomarahaprocentin mukainen korvaus (KVTES luku 4 18 § 1 mom.). Lomarahaprocentin ehdot ja suuruudet on esitelty taulukossa 1.

Taulukko 1: Lomarahaprocentin ehdot ja suuruudet.

Ehto	Ei työkokemusta, virkasuhde kestänyt alle vuoden	Yli 5 vuotta työkokemusta tai virkasuhde kestänyt yli vuoden	Yli 15 vuotta työkokemusta
Lomarahaprocentti	4 %	5 %	6 %

Virkasuhteen päättyessä lomarahan laskentaperusteena käytetään päättymiskuukautta edeltävän kuukauden ansiotietoja (KVTES luku 4 18 §) kerrottuna lomarahakertoimella 0,8 (OVTES C1 23 §).

Ennen vuosityöaikajärjestelmää lomarahakerroin ei ollut käytössä. Se otettiin käyttöön vuosityöaikajärjestelmässä siksi, että lomarahan laskentaperustana oleva täysi palkka nousee vuosityöaikakokeilussa, minkä vuoksi lomarahakin olisi noussut. Työnantajille olisi syntynyt tarpeettomia kustannuksia, joten tällä ns. lomarahakertoimella leikataan ylimääräinen kustannus pois (Avaintyönantajien www-sivut 2020). Lomarahakerroin

on työnantajapuolen pyynnöstä soviteltu ammattijärjestöjen kanssa työehtosopimusten säädöksistä neuvotellessa.

Lomaraha lasketaan seuraavan laskentakaavan mukaisesti:

$$(0,8 \times \text{varsinainen palkka}) \times \text{lomarahaprosentti} \times \text{lomanmääräytymiskuukaudet} \\ = \text{lomaraha}$$

Oletetaan, että esimerkkihenkilön varsinainen kuukausipalkka on 3 500 € ja hänellä on 7 vuotta työkokemusta. Hänelle on kertynyt lomavuoden ajalta 12 lomanmääräytymiskuukautta. Lomarahan laskentaperusta on päättymiskuukautta edellisen kuukauden varsinainen palkka kerrottuna lomarahakertoimella 0,8. Lomarahan laskentaperuste on siis $0,8 \times 3\,500 \text{ €} = 2\,800 \text{ €}$. Tällöin hänelle maksetaan 2 800 eurosta 5 prosentin lomaraha jokaista lomakuukautta kohden. Lomarahan suuruus on siis $(2\,800 \text{ €} \times 0,05) \times 12 \text{ kk} = 1\,600 \text{ euroa}$.

Määräajaksi virkasuhteeseen valitulle opettajalle lomaraha lasketaan samoin kuin vakituisessa virkasuhteessa olleelle opettajalle. Määräaikaiselle opettajalle maksetaan lisäksi vapaajaksokorvaus virkasuhteen aikaan pitämättömistä vapaajaksoista. (OVTES C1 22 §). Vakituksella henkilöstöllä ei siis ole oikeutta saada korvausta pitämättömistä vapaajaksoista. Tässä kohdassa ei ole muutosta opetusvelvollisuustyöaikaan, sillä määräaikaisille opettajille maksettiin lomakorvaus virkasuhteen päättyessä, kun taas vakituksilla opettajilla ei ollut oikeutta lomakorvaukseen.

Korvattavien vapaajaksopäivien määrä lasketaan siten, että vähennetään vapaajaksopäivien kokonaismäärästä pidetyt vapaajaksopäivät ja kerrotaan opettajan päiväpalkka vapaajaksokorvauspäivien lukumäärällä (OVTES C1 22 §). Vähennettäviä pidettyjä vapaajaksopäiviä ovat kaikki kalenteripäivät maanantaista sunnuntaihin.

$$(0,24 \times \text{palvelussuhteen työpäivät} - \text{vahvistetut vapaajaksopäivät}) \\ \times \text{päiväpalkka} = \text{vapaajaksokorvaus}$$

Esimerkiksi jos opettaja on otettu kokoaikaiseen palvelussuhteeseen ajalle 4.2.-5.5.2020, palvelussuhteeseen sisältyy 60 oppilaitoksen työpäivää (ma-pe). Aikavälille

osuva pitkäperjantai, 2. pääsiäispäivä ja vapunpäivä lasketaan myös työpäiviksi. Opettajalle on kertynyt vapaajaksopäiviä $0,24 * 60 = 14,4$ päivää. Hänellä on ollut vahvistettu vapaajakso viikolla 8, kun oppilaitos on ollut kiinni talviloman ajan. Talviloman ajalle vahvistetun vapaajakson pituus on ollut 7 päivää (ma-su).

Vähentämällä käytetyt vapaajaksopäivät kertyneistä vapaajaksopäivistä saadaan selville, kuinka monta päivää on korvattava virkasuhteen päättyessä. $14,4 - 7 = 7,4$ päivää. Koska nyt lasketaan korvattavia vapaajaksopäiviä eikä pidettäviä vapaajaksopäiviä, ei ole syytä pyöristää tässä vaiheessa.

Vapaajaksopäivän korvaus on opettajan päiväpalkka. (OVTES C1 22 §). Päiväpalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka kuukauden päivillä. Tässä tapauksessa oletetaan, että opettajan palkka on ollut 3 500 euroa ja toukokuussa päiviä on ollut 31. Päiväpalkaksi saadaan $3\,500 / 31 = 112,90$ euroa. Vapaajaksokorvauksen määräksi tulee siis $7,4 * 112,90 = 835,48$ euroa.

Toisin kuin vakituisella opettajalla, vakituisella opinto-ohjaajalla on oikeus samanlaiseen vapaajaksokorvaukseen kuin määräaikaaisesti kokoaikaiseen virkasuhteeseen valitulla opettajalla (OVTES C1 22 §). Myös määräaikaiseen palvelussuhteeseen valitulla opinto-ohjaajalla on luonnollisesti oikeus vapaajaksokorvaukseen. Vapaajaksokorvaus lasketaan samoin kuin määräaikaaisesti virkaan valitulle opettajalle.

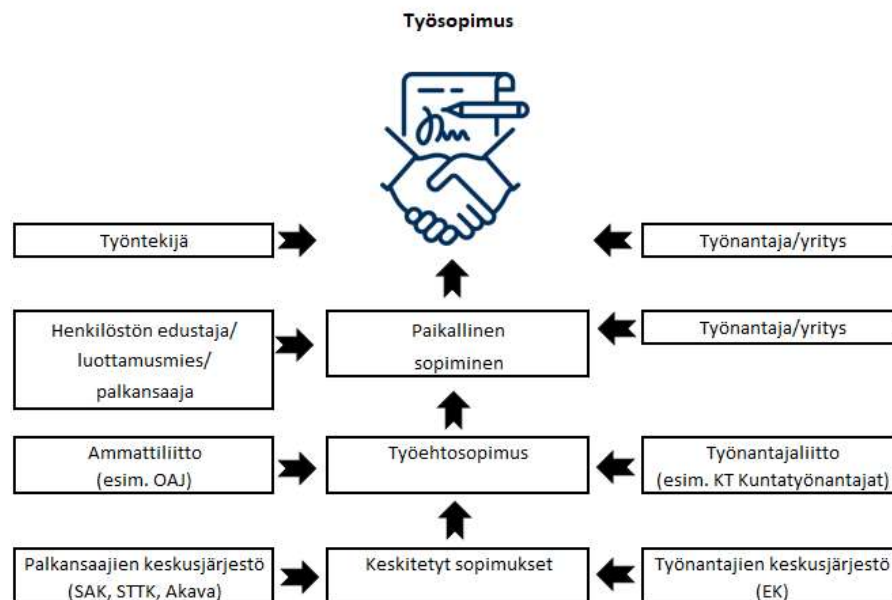
6 TYÖEHTOSOPIMUKSIEN POIKKEUKSET

Vuosityöaika on periaatteeltaan samankaltainen eri työehtosopimuksissa, mutta työehtosopimuksissa on luonnollisesti omia poikkeuksia. Työehtosopimuksien ja niiden poikkeustapausten tunteminen on yksi palkanlaskennan tärkeimmistä kulmakivistä. Voisin todeta, että palkanlaskenta alkaa työehtosopimuksista. Tässä luvussa käydään läpi työehtosopimuksien tärkeimmät poikkeukset. Koska poikkeuksia voi olla paljonkin, keskitytään niihin poikkeuksiin, jotka vaikuttavat palkanlaskentaan ja jotka eroavat aikaisemmista teorialuvuista jollakin tavalla.

Työehtosopimuksessa määritellään vähimmäisehdot muun muassa seuraavista asioista: työpalkat, keskituntiansion laskeminen, palkanmääräytymisperusteet, vuosilomien pituus, irtisanomisajat, lomarahat ja lisät (Stenbacka & Söderström 2016, 12). Työehtosopimus luodaan yhdessä ammattiliittojen ja työnantajapuolen kanssa.

Työehtosopimuksien rinnalla on myös paikallisia sopimuksia, joita suurella osalla Sastastian asiakkaita on myös käytössä. Paikallinen sopiminen tarkoittaa yksittäisillä työpaikoilla tapahtuvaa työehtojen sopimista, joka täydentää yleistä työehtosopimusta (Stenbacka & Söderström 2016, 12).

Sarastian asiakaskunta on laaja, joten kaikkia paikallisia sopimuksia ei voida käydä oppaassa läpi. Olen huomionut paikallisten sopimuksien puutteen kehitysehdotuksissa. Työehtosopimuksen ja paikallisen sopimisen vaikutuksia työ sopimuksen tekemiseen kuvataan kaaviossa 3.



Kaavio 3: Työsopimukseen vaikuttavat tekijät (Stenbacka & Söderström 2016, 13).

Työehtosopimukset on monesti muotoiltu samaa kaavaa mukailleen, joten eri työehtosopimuksissa voi olla huomattavia yhtäläisyyksiä esimerkiksi liitteissä.

6.1 Kunnallinen opettajien virka- ja työehtosopimus OVTES

OVTES on kunnallisen puolen virka- ja työehtosopimus. Sitä sovelletaan peruskouluihin ja lukioihin sekä kunnan omistuksessa oleviin ammattioppilaitoksiin, taidekouluihin, musiikkiopistoihin jne. Opinnäytetyön kirjoitusaikana vuosityöaika koskettaa vain ammattikouluopetusta eikä sitä ole vielä laajennettu peruskouluihin ja lukioihin, kuten suunnitelmissa on. Siksi keskitytään nyt poikkeuksiin vain ammattioppilaitosten osalta. Olen huomionut peruskoulun ja lukion poikkeuksien puutteen kehitysehdotuksissa.

Ensimmäinen poikkeustilanne koskee OVTES:n E-osiota eli ammatillisen aikuiskoulutuskeskuksen opetushenkilöstöä. E-osion kokoaikaisen opettajan työaika on ollut ennen vuosityöaikaan siirtymistä 38,75 tuntia viikossa, eli aikuiskoulutuskeskuksen henkilöstö ei ole seurannut samaa opetusvelvollisuustyöaika kuin ammatillisen koulutuksen opetushenkilöstö. (OVTES E 2 §). Vuosityöajassa kokoaikaisen opettajan viikkotyöaika on 37,5 tuntia. Halutessaan E-osion opettaja voi säilyttää palkkatasonsa, joka velvoittaa opettajan vuosityöajan olemaan myös korkeampi ($40 \cdot 38,75 \text{ h} = 1\,550 \text{ h}$).

Mikäli E-osion opettaja haluaa säilyttää palkkatasonsa, hän ei saa lisätyökorvausta 1 500 tuntia ylittävistä ajasta, vaan hänelle maksetaan lisätyökorvausta 1 550 tuntia ylittävistä osasta. Järjestely on voimassa niin kauan, kun opettaja on vuosityöaikaan siirtymishetken virassa tai tehtävissä (OVTES E 2§).

E-osiosta siirtyneille voidaan myöntää myös siirtymäkauden lisä vuosityöaikaan siirtymästä, koska työaikajärjestelmän muutos on voinut aiheuttaa ansionmenetystä. Työnantaja voi kompensoida tulon menetystä myöntämällä opettajalle siirtymäkauden lisän (OVTES C1 11 §). Siirtymäkauden lisää maksetaan harkinnanvaraisesti, eli työnantaja voi valita ajanjakson lisän maksamiselle.

Siirtymäkauden lisä muodostetaan tarkistelemalla opettajan siirtymähetken tehtäväkohtaista palkkaa ja työehtosopimuksen palkkaliitteestä löytyvää hinnoittelutunnuksen alarajaa. Uudesta tehtäväkohtaisesta palkasta vähennetään E-osion opettajan hin-

noittelutunnuksen alaraja ja erotus lisätään vuosityöaikajärjestelmässä määritellyn vähimmäispalkan päälle (OVTES C1 11 §). Mikäli muodostunut tehtäväkohtainen palkka on suurempi kuin vastaavissa tehtävissä ja hinnoitteluissa, voidaan erotus muuttaa siirtymäkauden lisäksi (OVTES C1 11 §).

Siirtymäkauden lisä voi korvautua kokonaan tai osittain työn vaativuuden arviointiin liittyvällä lisällä tai henkilökohtaisella lisällä. Siirtymäkauden lisä voi myös poistua viranhaltijan siirtyessä muuhun virkaan tai tehtävään siitä tehtävästä, jota varten siirtymäkauden lisä on myönnetty.

Huomioitavaa on, että siirtymäkauden lisä ei poistu, jos opettajan hinnoittelutunnus tai palkka muuttuu. Jos opettajalla on esimerkiksi tehtäviin soveltuva ammattikorkeakoulututkinto ja hän suorittaa soveltuvan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon, opettajalla on oikeus saada korkeampaa palkkaa kelpoisuuden nousun johdosta. Tällöin hinnoittelutunnus ja peruspalkka muuttuvat. Ammattijärjestöjen ja työnantajapuolen neuvotteluissa on kuitenkin erikseen sovittu, että siirtymäkauden lisä ei tästä syystä pienene (KT Kuntatyönantajat 2019).

Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen toinen ja kenties merkittävin poikkeus verrattuna muihin työehtosopimuksiin on palkattoman virkavapaan vaikutus vapaajakson palkkaukseen.

6.2 Avaintyöntekijät ry:n opetusalan työehtosopimus AVAINOTES

AVAINOTES on sovellettavissa Avaintyönantajat ry:n jäsenyhteisön ylläpitämän ammattikorkeakoulun, musiikkioppilaitoksen, kansalaisopiston, ammatillisen oppilaitoksen ja aikuiskoulutuskeskuksen opetushenkilöstön työsuhteen ehtoihin. Työehtosopimusta ei kuitenkaan sovelleta oppilaitoksen tai ammattikorkeakoulun johtoon eikä muihin vastaavissa esimiesasemissa oleviin (AVAINOTES A1 1 §).

Vuosityöaikaa koskevat määräykset on keskitetty tehokkaasti työehtosopimuksen liitteeseen 10. Työehtosopimusta tutkiessa huomasi, että se eroaa hyvin vähän aikaisemmin läpi käydystä teoriasta, joitakin pieniä muutoksia lukuun ottamatta.

Ensimmäinen poikkeus koskee ammatillisen aikuiskoulutuskeskuksen henkilöstöä. Kuten myös kunnallisessa opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksessa, myös AVAINOTES on tehnyt vastaavia poikkeuksia E-osista siirtyneisiin opettajiin. E-osio käsittelee myös ammatillisen aikuiskoulutuskeskuksen henkilöstöä. Kokoaikaisen opettajan viikkotyöaika ennen vuosityöaikaan siirtymistä on ollut 38,75 tuntia ja hänellä on oikeus pitää työaikansa ja palkkatasonsa vuosityöaikaan siirtymisen jälkeenkin (AVAINOTES 10 luku 3 3 mom.).

Aikuiskoulutuskeskuksen vapaajaksot on kuitenkin määritelty hieman eri tavalla kuin OVTES:ssa. Aikuiskoulutuskeskuksen opetushenkilöstölle on annettava 2.5.-30.9. välisenä aikana 6 viikon eli 42 kalenteripäivän kesävapaajakso (AVAINOTES 10 Luku 4 3 mom.), kun taas ammatillisen oppilaitoksen henkilöstölle on annettava vastaavalle ajalle 8 viikon kesävapaajakso.

Toinen poikkeus koskee lomarahakertoimeen. Lomaraha maksetaan aikaisemmin käsiteltyjen lomarahaprocenttien ja ehtojen perusteella myös tässä työehtosopimuksessa (AVAINOTES Luku 4 J 86 § 1 mom.). Lomarahan maksamisessa on kuitenkin eroavaisuus siinä, miten lomarahan laskentaperusteena käytetty varsinainen palkka otetaan huomioon.

Luvussa 5.5. on käsitelty lomarahan maksun siten, että lomarahan laskentaperusteena on varsinainen palkka kerrottuna lomarahakertoimella 0,8. AVAINOTES määrittelee lomarahan laskentaperusteeksi 90 % varsinaisesta palkasta. Lomarahan laskentaperuste saadaan siis kertomalla varsinainen palkka ns. lomarahakertoimella 0,9 (Avaintyöntajien www-sivu 2016). Lomarahakerroin on uusi vuosityöajan mukana tuotu käsite myös AVAINOTES-palkanlaskennassa.

Kolmas ja kenties merkittävin poikkeus Avaintyöntajien neuvottelemassa työehtosopimuksessa on palkattomien virkavapaiden vaikutus vapaajakson palkkaan. Palkattomat virkavapaat nimittäin vaikuttavat vapaajakson palkkaan vain kunnallisella puolella ja sivistystyöntajien neuvottelemassa työehtosopimuksissa. Avaintyöntajien neuvottelemassa työehtosopimuksessa vapaajaksojen ajalta maksetaan aina opettajalle

varsinainen palkka, eikä palkattomilla virkavapailla ole vapaajakson palkkaan vaikutusta. Päätelmä on tehty sillä perusteella, että AVAINOTES:ssa ei ole erillistä määrystä virkavapaiden vaikutuksesta, mutta muissa työehtosopimuksissa on asiaa koskevat säädökset.

6.3 Sivistys-, tutkimus- ja koulutusalan työehtosopimus SIVISTA

Sivistystyönantajien (Sivista) neuvottelemat työehtosopimukset koskevat yliopistoja ja harjoittelukouluja, yksityistä opetusalaan, Kansallisgalleriaa ja ammatillisia aikuiskoulutuskeskuksia (Sivistystyönantajien [www-sivut](http://www.sivut.fi) 2020). Sopimuksen piirissä on noin 56 000 työntekijää. Palkansaajapuolelta sopimusosapuolina on ollut paljon samoja ammattijärjestöjä kuin kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksessa, joten oletettavasti palkanlaskennallisesti suuria poikkeuksia ei löydy.

Sivistan työehtosopimuksia ei ole painettu teokseksi, vaan ne ovat täysin sähköisessä muodossa Sivistystyönantajien verkkosivulla. Sivistalla on erilliset työehtosopimukset yliopistoille, yksityiselle opetuslalle, kansallisgallerialle ja ammatillisille aikuiskoulutuskeskuksille. Ammattikorkeakouluja varten ei ole julkaistua työehtosopimusta, mutta lähteenä on käytetty materiaalia Sivistystyönantajien järjestämästä koulutuksesta 27.6.2017. Lähdemateriaali saatiin Sarastian Porin toimipisteen ainoalta Sivistan työehtosopimuksia laskevalta palkkasihteeriltä. Sivistan kaikki työehtosopimukset eroavat osittain toisistaan, joten rajaussyistä keskitytään ammattikorkeakoulujen ja ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten työehtosopimuksiin.

6.3.1 Ammatilliset aikuiskoulutuskeskukset

Sivistan ammattikoulujen opetushenkilöstöön sovelletaan hieman eri laskennallisia kaavoja, kuin aikaisemmin on esitetty. Opettajan työajaksi on muissa vuosityöaikajärjestelmissä määritelty 37,5 tuntia viikossa. Sivistan sopimuksessa opettajan työajaksi on kuitenkin määritelty 37 tuntia 50 minuuttia, eli 37,83 h/vk (SIVISTA 5 4 §). Mikäli työaika ylittyy, opettajalle on maksettava lisätyökorvaus.

Aikaisemmin on esitelty lisätyökorvauksen maksun perusteena oleva tuntipalkkio siten, että kuukausipalkka on jaettu luvulla 125. Sivistan työehtosopimuksessa tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 163 (SIVISTA 5 4 §). Käytännössä jos opettajan kuukausipalkka on 3 500 euroa, hänen tuntipalkkansa Sivistan työehtosopimuksen mukaan on $3\,500 \text{ €} / 163 = 21,47 \text{ €}$. Kunnallisessa opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksessa vastaavalla palkalla tuntipalkka on 28 €, joten voidaan todeta, että Sivista on tässä suhteessa epäedukkaampi palkansaajalle kuin OVTES.

Sivistan epämukavan työajan lisän (ilta-, yö- arkipyhäpäivä) maksuperuste poikkeaa aikaisemmin esitellystä sillä tavoin, että siinä on mukana aikamääre, joka on jo aikaisemmin esitelty osana kunnallista yleistä virka- ja työehtosopimusta.

Sivistan piirissä oleva opettaja ansaitsee iltalisää tehtyään tavanomaisen päivittäisen työajan jälkeen sidottua työtä klo 22.00 asti. Käytännössä hänellä olisi oikeus iltalisiin, jos hän tekisi työtä esimerkiksi klo 20.00-22.00. Iltalisan suuruus on 15 % opettajan korottamattomasta tuntipalkasta. Jos opettaja antaa opetusta klo 22.00-7.00 välisenä aikana tavanomaisen päivittäisen työajan jälkeen, hänellä on oikeus saada yölisää. Yölisän suuruus on 30 % korottamattomasta tuntipalkasta. Arkipyhänä tai sunnuntaina annetusta opetuksesta maksetaan 50 % korvaus korottamattomasta tuntipalkasta. (SIVISTA 5 5 § 1 mom.).

Korottamaton tuntipalkka saadaan jakamalla opettajan kuukausipalkka kokemusvuosisiliseen luvulla 143 (SIVISTA 5 5 § 2 mom.). Oletetaan jälleen, että opettajan kuukausipalkka on 3 500 € ja hän saa 300 €/kk kokemusvuosisilää, jolloin hänen varsinaisen palkkansa on yhteensä 3 800 €. Korottamattoman tuntipalkan suuruus olisi siis $3\,800 \text{ €} / 163 = 23,31 \text{ €}$, eli hieman enemmän kuin esimerkiksi lisätyöpalkkiona maksettava tuntipalkkio.

Käyttämällä tuntipalkkiota 23,31 € laskentaperusteena, esimerkin opettajan epämukavan työajan lisän arvoiksi saadaan seuraavat:

Epämukava työaika	Prosenttikorvaus	Eurokorvaus (€)
Iltalisiä	15 %	3,50
Yölisä	30 %	6,99
Arkipyhä-/sunnuntailisiä	50 %	11,66

Kolmas poikkeavuus Sivistan ammatillisten oppilaitosten palkanlaskennassa on lomarahakerroin. Sivistan sopimuksissa kuukausipalkkaisen työntekijän lomanmääräytymiskaudet ja lomarahaprocentit määräytyvät samojen ehtojen mukaan kuin aikaisemmin on esitelty. Kuitenkin muussa kuin kuukausipalkkaisessa palkkausmuodossa työntekijän lomараha on 50 % hänen vuosilomapalkastaan (SIVISTA 3 8 § 2 mom.). Esimerkiksi tuntiopettajalle voidaan maksaa 50 % vuosilomapalkkaa vastaava lomараha, mikä ei ole mahdollista muiden työehtosopimusten mukaisesti.

Lisäksi on määrätty, että työntekijällä, jonka työsuhte on kestänyt yhdenjaksoisesti alle neljä kuukautta, ei ole lainkaan oikeutta lomараhaan. Myöskään työntekijällä, joka jättää irtisanomisajan noudattamatta tai purkaa määräaikaisen työsuhteen, ei ole oikeutta lomараhaan (SIVISTA 3 8 § 5 mom.).

6.3.2 Ammattikorkeakoulut

Ensimmäinen ero työehtosopimuksessa on päätoimisen ja sivutoimisen opettajan määritelmä. Kun muissa työehtosopimuksissa päätoimisen ja sivutoimisen rajana pidetään 800 työtuntia lukuvuodessa, Sivistan ammattikorkeakoulujen työehtosopimuksessa päätoimisena pidetään opettajaa, jonka työaika on vähintään 760 tuntia vuodessa eli keskimäärin 19 tuntia viikossa (Aho 2017, 7). Täysi vuosityöaika puolestaan on 1624 tuntia vuodessa (Aho 2017, 13), eli aavistuksen verran enemmän kuin muissa työehtosopimuksissa käytössä oleva 1 500 tuntia vuodessa.

Vuosityöaika sijoitetaan 40 työviikolle siten, että laskennallinen viikkotyöaika on 40,6 tuntia ja 8,12 tuntia päivässä. Viikkotasolla 30,45 tuntia on työnantajan ajan ja paikan suhteen määrättävissä olevaa aikaa eli sidottua työaika ja 10,15 opettajan itse määräämää aikaa eli sitomatonta työaika (Aho 2017, 13). Tältä osin Sivistan työehtosopimus noudattaa muissa työehtosopimuksissa olevaa työaikarakennetta, sillä työajasta sitomattomaksi on määritelty 25 % ja sidotuksi 75 %.

Toinen merkittävä poikkeus Sivistan työehtosopimuksessa on lomarahaan ja -korvauksiin liittyvät määräykset. Sivistan työehtosopimuksen alaisille opettajille ei makseta lomarahaa kesällä tai työsuhteen päättyessä laisinkaan, sillä lomarahan määrää kompensoidaan opettajan varsinaisessa kuukausipalkassa (Aho 2017, 22). Säädöksen perusteella olisi oletettavissa, että Sivistan työehtosopimuksissa opettajien varsinainen kuukausipalkka on hieman suurempi kuin muissa työehtosopimuksissa, sillä muissa työehtosopimuksissa lomaraha maksetaan erikseen.

Sivista on palkallisesti kannattavampi vaihtoehto sivutoimisille tuntiopettajille siltä osin, että heillä on oikeus saada palvelussuhteen ajalta 9 % tai 11,5 % lomakorvausta. Lomakorvaus on 9 %, mutta jos virkasuhde on jatkunut lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden yhdenjaksoisesti, maksetaan lomakorvausta 11,5 %. OVTES ja AVAINOTES eivät määritä sivutoimisille oikeutta saada loma- tai vapaajaksokorvausta laisinkaan virkasuhteen ajalta. (Koskinen henkilökohtainen tiedonanto 28.5.2020.)

Lukuvuotta lyhyemmäksi ajaksi virkasuhteeseen otetun opettajan virkasuhteen päättyessä maksetaan kesävapaakorvaus jokaista palvelussuhteen työpäivää kohden. Kesävapaakorvaus saadaan kertomalla opettajan päiväpalkka luvulla 0,18. Mikäli työsuhteeseen on sisältynyt ajalla 2.5.-30.9. vahvistettuja kesävapaapäiviä, vähennetään ne kesävapaakorvaukseen oikeuttavien päivien lukumäärästä (Aho 2017, 24).

Kesävapaakorvausta voidaan kuvata seuraavalla laskentakaavalla:

$$\begin{aligned} &\text{Päiväpalkka} * 0,18 * (\text{työsuhteen työpäivät} - \text{vahvistetut kesävapaajaksopäivät}) \\ &= \text{Kesävapaakorvaus} \end{aligned}$$

Esimerkiksi jos opettaja on valittu virkaan ajalle 16.3.-14.6.2015 ja hänelle on vahvistettu vapaajakso ajalle 8.6.-14.6., on opettaja ollut virassa 91 kalenteripäivää. Hänelle ollaan maksettu virkasuhteen aikana yhteensä 11 377 euroa palkkaa. Päiväpalkaksi saadaan $11\,377 \text{ €} / 91 \text{ pv} = 125 \text{ €/pv}$. Virkasuhteeseen sisältyy 61 ammattikorkeakoulun työpäivää, joista vähennetään 7 vahvistettua kesävapaajaksopäivää (Aho 2017, 25).

Laskentakaavalla saadaan kesävapaakorvaukseksi:

$$125 * 0,18 * (61 - 7) = 1\,215 \text{ €}$$

7 KEHITYSEHDOTUKSET

Palkanlaskennan maailma on alati muuttuvaa. Palkanlaskentaan vaikuttavat muun muassa uudet työehtosopimukset, paikalliset sopimukset, asiakkaiden tarpeiden muuttuminen ja palkanlaskentajärjestelmien kehittyminen. Kaikki nämä ovat hyviä syitä sille, miksi oppaalle täytyy antaa mahdollisimman paljon kehittämismahdollisuuksia ja –tilaa.

Oppaan kehittämistarpeita on pohdittu pitkälti sen kirjoittamisvaiheessa. Kehittämistarpeita on tiedostettu ja huomioitu mahdollisimman paljon sekä oppaan rakenteessa, että sisällössä. Kehittämistä varten oppaaseen on laadittu kattava versiohistoriataulukko, josta sekä palkkasihteerin että opasta kehittävän tahon on helppo seurata oppaan ajantasaisuutta.

Yhtenä kehittämiskohteena voidaan nähdä peruskoulun ja lukion opettajien siirtymisen vuosityöaikaan. Siirtoa on tällä hetkellä suunnittelemassa, mutta valmista aikataulua tai työehtosopimusmääräyksiä siirrolle ei ole vielä määritelty. Oppaan kehittämisen tukemaan myös kunnallisen opetushenkilöstön palkanlaskentaa voi olla aiheellista siinä vaiheessa, kun siirto tehdään.

Toinen kehittämiskohde voisi olla asiakaskohtaiset poikkeavuudet. Kohdeyritys Sarastia laatii uusien asiakkaiden kanssa aina oman vastuunjakotaulukon, jonka mukaan Sarastia toimittaa palvelua asiakkailleen. Kahden eri asiakkaan vastuunjakotaulukot voivat olla hyvin erilaisia eikä oppaaseen ole tällä hetkellä mahdollisuutta kirjoittaa kaikkia asiakaskohtaisia poikkeuksia.

Asiakaskohtaisten poikkeuksien kirjoittaminen oppaaseen saattaa kuitenkin olla erittäin hyödyllistä tulevaisuudessa esimerkiksi siinä tilanteessa, että uusi palkkasihteerin aloittaa uuden asiakkaan opetushenkilöstön palkanlaskennan. Palkkasihteerin, asia-

kasta ja kohdeyritystä palvelisi parhaiten opas, josta uusi palkkasihteeri saa mahdollisimman paljon tietoa palkanlaskentaa varten. Käytännössä näin suuren yrityksen kaikki asiakkaat kattavan oppaan kirjoittaminen vaatii todella paljon perehtymistä ja aikaa, mutta tulevaisuudessa opasta voitaisiin käyttää pohjana toimipiste- ja asiakas-kohtaisille oppaille, joiden jakelu sijoittuu vain tiettyihin toimipisteisiin.

Kolmantena kehittämiskohteena voisi olla eri palkanlaskentaohjelmat. Oppaassa on keskitytty rajaussyistä useimmilla asiakkailla käytössä olevaan ohjelmaan, mutta tulevaisuutta ajatellen oppaasta voisi olla enemmän käytännön hyötyä myös muissa palkkaohjelmissa, jos opasta päätetään kehittää siihen suuntaan. Oppaan teoriaosuudesta kuka tahansa saa jo paljon tietoa vuosityöajasta, mutta käytännön työssä teorian tiedosta ei ole juurikaan hyötyä, jos palkkaohjelman osaaminen puuttuu.

8 POHDINTA

Vuosityöaika on vielä uusi ja monimutkainen käsite palkanlaskennassa. Vuosityöaika toi mukanaan monia uusia käsitteitä ja mullisti opettajien palkanlaskennan. Uudet säädökset kirjattiin työehtosopimukseen ja palkanlaskennan täytyi mukautua muutoksiin nopealla aikataululla, mikä ei käynyt vaivatta. Palkkasihteerin työtä vaikeuttaa se, että laskettavana on usean eri työehtosopimuksen alaisia palkkoja. Työehtosopimuksissa on selkeitä ja merkittäviä poikkeuksia, joita voidaankin pitää palkanlaskennan kulmakivenä.

Opinnäytetyössä luotiin opas vuosityöaikalaskentaan, jonka uskon palvelevan palkkasihteerin tarpeita hyvin. Valitettavasti rajaussyistä kaikkia työehtosopimuksia ja niiden poikkeuksia ei voitu lisätä oppaaseen. Myös palkkaohjelmia jouduttiin rajaamaan siten, että oppaassa keskityttiin vain yleisimpään Sarastian palkkasihteereillä käytössä olevaan palkkaohjelmaan. Kehitysehdotukset kirjattiin opinnäytetyöhön ja ne toimitettiin myös toimeksiantajalle oppaan kehittämistä varten.

Opinnäytetyöprosessin aikana olen saanut perehtyä vuosityöaikaan perusteellisesti usean eri työehtosopimuksen säädöksiä seuraten. Opinnäytetyön tekeminen ja oppaan kirjoittaminen on ollut antoisa kokemus ja antanut minulle valtavasti lisää ymmärrystä opettajien palkanlaskentaan. Ennen opinnäytetyön aloittamista ainoat minulle tutut työehtosopimukset olivat Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES) sekä Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES). Opinnäytetyö antoi minulle mahdollisuuden perehtyä sekä Avain- että Sivistystyöantajien työehtosopimuksiin. En usko, että ilman opinnäytetyön tekemistä olisin näihin työehtosopimuksiin perehtynyt.

Voin soveltaa kaikkea oppimaani jokapäiväisessä työssäni palkkasihteerinä ja ennen kaikkea tarjota tukea kollegoilleni palkanlaskennassa. Jo ennen opinnäytetyön valmistumista minulta kysyttiin erään palkkasihteerin toimesta, osaisinko neuvoa vuosityöaikalaskennan teoriassa ja selventää laskentakaavoja. Kysymys osoitti, että opas on tarpeellinen. Henkilökohtaisesti kaikki oppimani antaa minulle valmiuden toimia tarvittaessa useamman palkkasihteerin sijaisena ja sallii minun auttaa heitä vuoden kii-reisimpinä aikoina.

LÄHTEET

Aho, P. 2017. Ammattikorkeakoulun opettajien työsuhteen ehtojen määräytyminen. Luentomateriaali 27.6.2017.

Ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten työehtosopimus 1.4.2020–31.3.2022 (SIVISTA). Viitattu 26.4.2020. <https://www.sivista.fi/wp-content/uploads/2020/04/Ammatillinen-aikuiskoulutuskeskus-2020-2022-TES.pdf>

Avaintyönantajat Avainta ry:n www-sivut 2020. Viitattu 26.4.2020. <http://www.avainta.fi/ajankohtaista/uutiset/vuosityoaikakokeilu-usein-kysyttya>

Avaintyönantajat AVAINTA ry:n opetusalan työehtosopimus 2018–2020 (AVAINOTES). Viitattu 26.4.2020. <http://www.avainta.fi/sites/avainta.fi/files/AVAINOTES2018net.pdf>

Avaintyönantajat AVAINTA ry:n työehtosopimus 2018–2020 (AVAINOTES). Viitattu 26.4.2020. <http://www.avainta.fi/sites/avainta.fi/files/AVAINOTES2018net.pdf>

Korkeakivi, R. 2019. Amiksissa työpäiviä ei tullut lisää, vaikka siirryttiin vuosityöaikaan. Opettaja. Viitattu 25.4.2020. <https://www.opettaja.fi/ajassa/amiksissa-tyopaivia-ei-tullut-lisaa-vaikka-siirryttiin-vuosityoikaan/>

Koskinen, S. 2020. Palkkasihteeri, Sarastia Oy. Pori. Skype-keskustelu 28.5.2020.

Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus 2018–2019 (OVTES). Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2018–2019 (KVTES). Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

OVTES-palvelussuhdepäivä ammatilliselle koulutukselle. FCG Finnish Consulting Group Oy:n järjestämä kurssi Tampereella 7.11.2019.

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ 2020. Opetusvelvollisuudet kunnallisessa peruskoulussa. Viitattu 25.4.2020. <https://www.oaj.fi/tyoelamaopas/tyoaika/kunnalliset-peruskoulut/opetusvelvollisuudet/>

OAJ Järvenpään paikallisyhdistys ry:n www-sivut 2020. Tietopaketti opettajan työajoista ja palkkauksesta. Viitattu 26.4.2020. <https://www.oaj-jarvenpaa.net>

Sarastian www-sivut 2020. Viitattu 27.1.2020. <https://www.sarastia.fi/sarastia-yrityksena/identiteetti/>

Sivista ja OAJ 2019. Vuosityöaika ammatillisissa oppilaitoksissa. Viitattu 28.5.2020. <https://www.slideshare.net/oajry/sivista-ja-oaj-vuosityoaika-ammattillisissa-oppilaitoksissa>

Sivistystyönantajien www-sivut 2020. Viitattu 26.4.2020. <https://www.sivista.fi/tyosuuhdeasiat/tyoehtosopimukset-ja-palkkataulukot/>

Stenbacka, J & Söderström, T. 2016. Palkanlaskenta. 5. uud. p. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Työaikalaki. 2019. L 5.7.2019/872 muutoksineen.

Vilkka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.



Palkkasihteerin opas opetushenkilöstön vuosityöaikaan

Jenni Ranua, Sarastia Oy
22.1.2020



LIITE 2



Sivu 1 / 24

Sisällys

Versiohistoria	2
Vuosityöaika	3
Työaika	3
Päätöimisyys	5
Sivutoimisyys	6
Varsinainen palkka	6
Lisätunnit	7
Lisätyö XXXX ja XXXX	8
Ylityötunnit	9
Ylityö XXXX ja XXXX	10
Epämukavan työajan lisä	10
Epämukavan työajan lisä XXXX	11
Vapaaajaksot	12
Virkasuhteen päättymisen	14
Lomarahaa XXXX	16
Vapaaajaksokorvaus XXXX	17
Työehtosopimuksien poikkeukset	18
Kunnallinen opettajien virka- ja työehtosopimus OVTES	18
E-Osiosta siirtyneet opettajat	19
Avaintyöntekijät ry:n opetusalan työehtosopimus AVAINOTES	19
Lomarahaa	19
Palkattoman virkavapaan vaikutus vapaaajaksen palkkaan	20
Sivistys-, tutkimus- ja koulutusalan työehtosopimus SIVISTA	20
Ammatilliset aikuiskoulutuskeskukset	21
Ammattikorkeakoulut	22
Lista palkkatekijöistä	23

Kirkasta näkemystä.

Sarastia Oy
 Toinen linja 14
 00530 Helsinki
 Puhelin 020 6399 400

www.sarastia.fi
 Y-tunnus: 2360731-5